Cours

***de***

**Jean-Michel LATTES**

**Maître de Conférences en droit privé**

**à l'Université Toulouse 1 Capitole**

**e.mail:** [**jmlattes@univ-tlse1.fr**](mailto:jmlattes@univ-tlse1.fr)

**Pages personnelles:**

[**http://jmlattes@free.fr**](http://jmlattes@free.fr)

**Tome 1**

**(SUITE)**

(1ere partie)

***Droit social et Gestion du Personnel***

***Année Universitaire 2021/2022***

Partie I

l'encadrement structurel du droit du travail

titre I :

Les institutions représentatives

du personnel

titre II :

L'administration du travail

titre III :

Les juridictions du travail

Titre I

les institutions représentatives du personnel

Avant propos :

Chapitre I :

Les délégués du personnel

Chapitre II :

Le comité d'entreprise

CHAPITRE IV :  
 Le Comité Social et Economique

Chapitre III :

Le droit syndical dans l'entreprise

**Avant-propos**

La représentation du personnel apparaît comme une notion relativement récente par rapport à l'histoire du Droit de Travail.

◼ En effet si, comme nous l'avons vu, la première grande loi sociale date de 1841, ce n'est qu'en 1936 avec les accords Matignon que se mettent en place des délégués ouvriers dans les entreprises. Par suite une loi du 16 avril 1946 les confirme juridiquement, sous la dénomination de **délégués du personnel**. Ceux-ci élus dans les établissements comptant au moins 11 salariés, se voient confier la mission de présenter à la direction des réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions de travail (salaires, protection sociale...). Ces délégués illustrent la concrétisation du changement de mentalité de l'époque avec le passage d'une conception de l'entreprise strictement hiérarchisée à une situation beaucoup plus équilibrée.

◼ L'ordonnance du 22 février 1945 confirme cette analyse avec l'instauration, dans les établissements d'au moins 50 salariés, de **comités d'entreprise** chargés d'informer le personnel, d'émettre des avis et de gérer les œuvres sociales... leurs fonctions économiques restant assez limitées.

◼ Enfin, ce n'est qu'en 1968 avec les accords de Grenelle que l'on peut véritablement parler de l'exercice du droit syndical dans les entreprises, la loi du 27 décembre 1968 mettant en place les **délégués syndicaux**.

Il serait faux de penser que la participation des salariés à l'organisation de leur vie sociale se réduit à ces trois types de structures. En effet, leur insertion dans d'autres organismes leur permet d'intervenir dans certains domaines les intéressant directement, comme le respect de l'application de la législation du travail par l'intermédiaire des conseillers prud'hommes salariés ou encore par leur participation aux Comités d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T) les associant aux actions de prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. C'est aussi le cas des représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillances dans les sociétés anonymes ou des conseillers des salariés en cas de licenciement.

Remarque :

**La loi quinquennale du 20 décembre 1993** modifie le découpage de ces structures en facilitant des regroupements d'institutions dans les petites entreprises. Ainsi, l'article 29 de la loi prévoit que *"dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise, après consultation des délégués du personnel et, s'il existe, du comité d'entreprise."* Les résultats obtenus en pratique ne sont pas à la hauteur des objectifs premiers du texte.

◼ **La loi dite Rebsamen du 17.08.2015** relative au dialogue social simplifie sur de nombreux points les relations collectives de travail dans les entreprises. Cette loi permet d’opter pour une instance unique de représentation du personnel dans toutes les entreprises, le regroupement des obligations « récurrentes » de consultation du Comité d’entreprise, la structuration des règles de fonctionnement du CHSCT et une organisation plus précise de la négociation obligatoire.

◼ **La Réforme Macron de 2017.**

L'Ordonnance Macron du 22.09.2017 (n° [2017-1386](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2017/9/22/MTRT1724789R/jo/texte)) prévoit la mise en place - dans toutes les entreprises concernées - d'un Comité Social et Économique (CSE) en remplacement de l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel : DP, CE, DUP et CHSCT.

La réforme laisse subsister les représentants du personnel désignés : DS et représentants syndicaux. Les DS pourront cependant être amenés à partager leur pouvoir de négociation avec le Conseil d'entreprise si celui-ci est mis en place.

Le Comité de groupe, le Comité d'entreprise européen et le Comité de la société européenne ne sont pas concernés par la réforme. Le CSE est traité dans le Chapitre 3 du présent Chapitre.

◼ Bibliographie générale :

* « *Les institutions représentatives du personnel » -* *La Documentation Française* 2012.
* Maurice COHEN, Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe, LGDJ 2003 - "La loi du 3 janvier 2003 et les comités d'entreprise", *Dr. Soc.* 2003, p. 271.
* Michel Miné, Hubert ROSE et Yves Struillou, *Le droit de licenciement des salariés protégés,* Économica - 1996.

### Chapitre I

#### les ANCIENS delegues du personnel

◼ Très ancienne revendication des salariés, la mise en place de délégués ouvriers en 1936 illustre la nécessité de créer une structure chargée de représenter l'ensemble du personnel auprès de la direction.

L'article 5 des **accords Matignon** prévoit, en effet, la mise en place dans les établissements de plus de 10 salariés de délégués élus afin de présenter "toutes réclamations" à la direction.

◼ **La loi du 16 avril 1946** (J.O. du 17.04.1946) apparaît comme le texte de base de l'institution même si d'autres textes postérieurs sont venus en modifier le contenu.

L'un des plus récents, **la loi du 28 octobre 1982** (*J.O*. du 29.10.1982), renforce les moyens d'action des délégués du personnel alors que **la loi du 20 décembre 1993** (loi quinquennale) organise des possibilités de fusion avec le Comité d'Entreprise dans les entreprises de moins de 200 employés.  
  
 ◼ **La loi du 21 Juin 2004** relative à « la confiance dans l’économie numérique » a prévu la possibilité de recourir au vote électronique pour l’élection des délégués du personnel et des membres du Comité d’entreprise.

◼ **La loi du 2 août 2005** allonge la durée du mandat des délégués du personnel comme celle des autres représentants du personnel et modifie en conséquence la périodicité de l’information du personnel sur l’organisation des élections. La loi prévoit aussi l’obligation de procéder à des élections partielles des délégués du personnel dans certaines circonstances.

◼ **La loi du 31 mars 2006** sur « L’égalité salariale entre les hommes et les femmes » impose, à échéance de 5 ans, la présentation de listes de candidatures respectant dans les entreprises la proportion hommes / femmes composant le collège électoral concerné (Art. R 2314-4 nouveau - L. 423-3).

◼ **La loi du 20 Août 2008** renforce les pouvoirs du délégué du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés sans délégué syndical. Ce texte est déclaré conforme aux normes supranationales par la décision de la Cour de cassation du 14.04.2010.

◼ **La loi du 14 Juin 2013 sur la Sécurisation de l’emploi** organise des délais supplémentaires pour la mise en place de la représentation du personnel en cas de franchissement des seuils d’effectifs.

◼ **La loi dite Rebsamen du 17.08.2015** relative au dialogue social simplifie sur de nombreux points les relations collectives de travail dans les entreprises. Cette loi permet d’opter pour une instance unique de représentation du personnel dans toutes les entreprises, le regroupement des obligations « récurrentes » de consultation du Comité d’entreprise, la structuration des règles de fonctionnement du CHSCT et une organisation plus précise de la négociation obligatoire.

◼ **La loi Macron du 6 aout 2015** supprime les peines d’emprisonnement encourues en cas d’entrave au fonctionnement des institutions du personnel. Cette disposition est d’application immédiate (Cass. Crim. du 26.01.2016, n° 13-82.158).

◼ **La loi El Khomri du 8.08.2016** est susceptible, en fonction de ses décrets d'application, de renforcer de manière large les prérogatives de la représentation du personnel: relèvement des crédits d'heures, droit d'user des outils numériques de l'entreprise, locaux attribués par les collectivités locales...

**Attention :**Du fait des réformes Macron de 2017, l’institution disparaitra définitivement au 1er janvier 2020.

◼ ***Actualités juridiques*** : **La réforme MACRON du Code du travail**.   
  
 Le 23 Mai 2017, le chef de l’Etat, Emmanuel Macron, a reçu les partenaires sociaux pour leur exposer les grands axes de sa réforme du Code du travail. Une partie concerne directement la représentation du personnel.   
  
***La fusion des institutions représentatives du personnel.***La réforme prévoit la création d’une instance unique de représentation du personnel. Actuellement, il existe trois institutions distinctes :

* Les délégués du personnel, à partir de onze salariés ;
* Le comité d’entreprise, à partir de cinquante salariés ;
* Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), également à partir de cinquante salariés.

Les mandats sont cumulables entre les trois.   
La réforme vise à simplifier ces règles pour créer une instance unique pour toutes les entreprises et « limiter les effets de seuils » ayant pour conséquence le fait qu’un patron renonce à recruter pour éviter de créer une de ces instances. La fusion doit être réalisée au fur et à mesure des renouvellements électifs avant le 1er janvier 2020.

***La Réforme Macron de 2017.***   
**L'Ordonnance Macron du 22 septembre 2017** (n° [2017-1386](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2017/9/22/MTRT1724789R/jo/texte)) prévoit la mise en place - dans toutes les entreprises concernées - d'un Comité Économique et Social (CSE) en remplacement de l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel : DP, CE, DUP et CHSCT.  
La réforme laisse subsister les représentants du personnel désignés: DS et représentants syndicaux. Les DS pourront cependant être amenés à partager leur pouvoir de négociation avec le Conseil d'entreprise si celui-ci est mis en place.  
Le Comité de groupe, le Comité d'entreprise européen et le comité de la société européenne ne sont pas concernés par la réforme.

L'exclusion des seuils d'effectifs des contrats d'insertion est contestée par la jurisprudence européenne même si, longtemps, le droit français est demeuré applicable (Cass. Soc. du 9 Juillet 2014, Ass. de médiation sociale / Syndicat CGT, RJS 10/14). L'application de la directive du 11 mars 2002 impose pourtant leur prise en compte.   
Cette orientation est confirmée par une décision de la CJUE du 15.01.2014, Association de médiation sociale (5/14) qui considère le droit français non conforme.  
**La loi du 5 Septembre 2018** permet une mise en conformité du droit Français avec le droit européen. Cette loi intègre, en effet, les contrats uniques d'insertion (CUI) dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour apprécier le seuil de mise en place des instances représentatives du personnel. Le droit français est, de fait, compatible avec le texte de la directive du 11 mars 2002.  
  
**La loi PACTE pour la croissance et la transformation des entreprises du 22 Mai 2019** réforme les seuils d'effectifs.

Nous analyserons dans ce chapitre les conditions de mise en place de cette institution (section I), puis nous envisagerons les attributions et les moyens des délégués du personnel (section II) pour terminer par la protection mise en œuvre dans le cadre de leurs fonctions (section III)

**Section I** - Conditions de mise en place des délégués du personnel

**Section II** - Conditions d'exercice des fonctions de délégué

du personnel

**Section III** - La protection des délégués du personnel

**Section I - Conditions de mise en place des délégués du** **personnel**

Ces conditions sont liées à la structure même de l'entreprise, le nombre de salariés déterminant la possibilité de mettre en place des délégués du personnel.

**A.** **Etablissements concernés**

1. Secteurs d'activités.

◼ Les dispositions relatives à la mise en place de délégués du personnel sont applicables à tous *"les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations ou tout organisme de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet..."* (Art. L.2311-1 nouveau - L.421.1 ancien). Il résulte de ce texte que l'ensemble des entreprises du **secteur privé** est concerné.

◼ Dans le **secteur public**, la mise en place de délégués du personnel est organisée dans les *"établissements publics à caractère industriel et commercial et dans les établissements, désignés par décret, qui assurent à la fois une mission de service public à caractère industriel et commercial"* (art. L.2311-1 nouveau – L.421.1 al.6 ancien). Il faut cependant que ces structures emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

2. Nombre de salariés

◼ L'obligation d'élire des délégués du personnel dépend de **la taille de l'entreprise.**

Sont visés *"les établissements"* à partir de 11 salariés (art. L. 2311-1 nouveau – art. L.421.1 ancien). Si en principe la mise en place de délégués du personnel se fait au niveau de l'entreprise, il existe cependant de multiples exceptions permettant de tenir compte des réalités économiques. Ainsi lorsque l'entreprise comprend des unités économiques géographiquement éclatées, des élections seront organisées dans les différents établissements.

◼ Pour le calcul de l'effectif, on tient compte de l'ensemble des contrats de travail quelle que soit leur durée (art. L. 2322-1 nouveau - L.421.1 ancien), soit de façon intégrale (contrats à durée indéterminée, handicapés, travailleurs à domicile...) soit partiellement (contrats à durée déterminée ou intermittents, temps partiels...).

◼ On exclut cependant de ce décompte les apprentis ainsi que certains types de contrats particuliers comme les contrats de professionnalisation, les contrats initiative-emploi, les contrats Insertion-RMA, les contrats d’accompagnement dans l’emploi…

◼ Le seuil de 11 salariés doit avoir été atteint *"pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes"* (art. L.2312-2 nouveau – L.421.1 ancien). Cette disposition permet de tenir compte des variations d'effectif, l'institution n'étant cependant pas renouvelée à l'expiration du mandat annuel si l'entreprise n'a pas atteint onze salariés pendant au moins 12 mois (art. L.2312-3 nouveau – L.421.1 et 3 anciens).

**Remarque**:

La loi du 28 octobre 1982 a ouvert la possibilité de mettre en place *"dans les établissements de moins de 11 salariés mais dont l'activité s'exerce sur un même site où travaillent durablement au moins 50 salariés..."* des délégués de site pour résoudre les problèmes communs pouvant se poser. L'analyse de la situation plus de 20 ans après leur création illustre l'échec total de cette innovation.

◼ Comme pour les établissements **c'est l'effectif de l'entreprise** qui détermine le nombre de délégués susceptibles d'être élus. Ainsi un titulaire (plus un suppléant) est élu dans les entreprises de 11 à 25 salariés, ce nombre étant augmenté progressivement par tranches fixées réglementairement (art. R.2314-2 nouveau – L. 423.1 ancien).

◼ En vertu de la logique juridique imposée par l’Ordre Public Social, il est possible d’augmenter le nombre de délégués dans le cadre d’accords collectifs.

🡆 La Cour de Cassation considère, de fait, que pour déterminer le nombre de représentants à élire, l’employeur doit tenir compte des dispositions conventionnelles plus favorables que la loi. (Cass. Soc. du 14-12-1995, Sté STAB / Mauffroy).

◼ Ajoutons, enfin, que dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 124 salariés, des délégués supplémentaires sont institués en l'absence de Comités   
d'Entreprise ou de C.H.S.C.T.

Nombre de délégués : - 11 à 25 🠒 1

- 26 à 49 🠒 2

- 50 à 74 🠒 2

- 75 à 99 🠒 3

- 100 à 124 🠒 4

- 125 à 174 🠒 5

- 175 à 249 🠒 6

- 250 à 499 🠒 7

- 500 à 749 🠒 8

- 750 à 999 🠒 9

+ 1 à partir de 1 000 salariés par tranche supplémentaire

de 250 salariés

**La loi du 5 Septembre 2018** permet une mise en conformité du droit Français avec le droit européen. Cette loi intègre, en effet, les contrats uniques d'insertion (CUI) dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour apprécier le seuil de mise en place des instances représentatives du personnel.

**B. Mode de désignation**

1. Dispositif général.

◼ Les délégués du personnel sont **élus** par l'ensemble des salariés de l'entreprise (ou de l'établissement), l'initiative de l'élection incombant à l'employeur (art. L.2314-2 nouveau – L.423.18 ancien). Celui-ci est tenu désormais d'organiser, tous les 4 ans, ce type d'élections.

**Remarque**: Avant **la loi du 2 Août 2005** en faveur des PME, le mandat des délégués du personnel était de 2 ans. Il est désormais porté à 4 ans mais, par accord de branche, il est possible de prévoir une durée comprise entre 2 et 4 ans.

◼ Il informe le personnel et négocie avec les organisations syndicales représentatives le protocole d'accord préélectoral (art. L.2314-3 nouveau – L.423.18 al.2 ancien). Celles-ci établissent leurs listes de candidats. Elles peuvent aussi être amenées à demander l'organisation d'élections lorsque l'institution n'existe pas. Un simple salarié dispose de la même faculté. L'employeur qui ne respecte pas ses obligations peut être condamné pénalement pour **délit d'entrave**. En cas d'absence de candidature il établit **un procès-verbal de carence**.

◼ Sont **électeurs** *"les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé au moins 3 mois dans l'entreprise et n'ayant subi aucune des condamnations prévues par le code électoral"* (art. L.2314-15 nouveau – L. 123.7 ancien).

◼ Sont **éligibles** les salariés qui correspondent aux conditions requises pour être électeurs mais qui en outre sont âgés de 18 ans accomplis, ont une ancienneté d'un an dans l'entreprise, ne sont pas liés à l'employeur sur le plan familial et ne sont pas déchus de leurs fonctions syndicales (art. L.2314-16 nouveau - L.423.8 ancien)

◼ Au premier tour de scrutin les organisations syndicales représentatives bénéficient d'un **monopole de présentation des candidats** alors qu'au second tour les candidatures sont libres (art. L.2314-24 nouveau – L. 423.14 ancien).

🡆La propagande électorale antérieure au premier tour de l’élection est réservée aux syndicats représentatifs (Cass. soc. du 14.01.2004, Syndicat CGT de la SA Desautel / SA Desautel, *RJS*  3/ 04).

**Remarque** : La loi du 20 août 2008 a modifié les critères de la représentativité pour valoriser les résultats obtenus aux élections professionnelles (Cf. . Chapitre 3 / Partie 1).

🡆 Les syndicats représentatifs peuvent établir une liste commune et les suffrages sont alors répartis à part égale entre eux, sauf si un accord rendu public prévoit une répartition inégale (Cass. Soc. du 13.01.2010, Sté Nam, RJS 3/10 n°279).

◼ Les salariés de l'entreprise sont répartis en deux collèges électoraux, ouvriers et employés d'une part, ingénieurs, chefs de service et agents de maîtrise d'autre part (Art. L.2314-8 nouveau – L. 433.2 ancien) Cependant dans les entreprises de moins de 26 salariés est constitué un collège **unique** alorsque dans celles où il y a au moins 25 ingénieurs, chefs de service ou cadres un troisième collège est créé. Ajoutons que la loi du 20-12-1993 a prévu que, lorsqu'il existe un Comité d'Entreprise, les élections doivent être simultanées.

◼ **Le** **Tribunal d'Instance** est compétent pour *"les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales"* (art. L. 2314-25 nouveau - L.423.15 ancien). Des recours hiérarchiques, auprès du ministre du travail, ou contentieux devant **le Tribunal administratif**, sont possibles lorsqu'une décision administrative est intervenue.

◼ Les délégués du personnel sont élus **pour quatre ans et rééligibles** (art. L.2314-26 nouveau – L.423.16 ancien), la loi quinquennale pour l'emploi du 20 12 1993 et la loi du 2 août 2005 ayant prolongé leur mandat (un an puis 2 ans auparavant). Le mandat cesse en cas de *"décès, démission, résiliation du contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité, révocation".*

🡆 Dans un arrêt du 7-10-1998, la Cour de Cassation a considéré que la cessation du contrat de travail entre les deux tours de scrutin rend l’intéressé inéligible du second tour des élections des membres du comité d’entreprise ou des délégués du personnel (Cass. Soc. Du 7-10-1998).

🡆 Si le vote électronique est aujourd'hui possible, il revient à l'employeur d'en assurer la confidentialité (CE du 11.03.2015, FRS 6/15, p.18).

2. Les élections partielles.

**La loi du 2 août 2005** en faveur des petites et moyennes entreprises met en place l’obligation nouvelle d’organiser une élection partielle dans certaines circonstances pour tenir compte de la nouvelle durée du mandat.

◼ Une élection partielle doit, ainsi, être organisée :

* Si un collège électoral n’est plus représenté.
* Si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus.

◼ Par exception, cette obligation disparaît si ces évènements interviennent moins de 6 mois avant le terme des mandats des délégués du personnel. De fait, cette élection peut intervenir durant les 42 premiers mois du mandat.

◼ Les délégués du personnel au Comité d’entreprise sont soumis aux mêmes règles du fait du passage à 4 ans de la durée de leur mandat.

3. Le cas particulier de la délégation unique du personnel.

◼ **La loi quinquennale pour l’emploi du 20 décembre 1993** a organisé la mise en place de la délégation unique du personnel (art. L. 2326-1 nouveau – L.431-1-1 ancien du C. du T.). Ce texte est modifié par **la loi Rebsamen sur le dialogue social du 17.08.2016.**

**Le décret du 23.03.2016** organise la mise en place de la délégation unique et de l’instance regroupée.

• Dans les entreprises **de moins de 300 salariés**, le chef d’entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d’entreprise. Dans ce cas, les délégués du personnel et le comité d’entreprise conservent l’ensemble de leurs attributions.

• L’employeur doit **consulter** les représentants du personnel, à savoir : les délégués du personnel et, s’il existe, le Comité d’Entreprise.

• La faculté de regrouper les institutions est ouverte à l’occasion de la constitution du comité d’entreprise ou lors de son renouvellement. L’élection a lieu ensuite tous les quatre ans.

• La délégation se réunit au moins **une fois par mois** et les représentants du personnel bénéficient de 20 heures de délégation.

◼ **Le nombre de délégués** qui constituent la délégation unique peut être augmenté conventionnellement (Cass. Soc. du 14-12-1995).

**Section II - Conditions d'exercice des fonctions de délégué du personnel**

Les délégués du personnel vont se voir confier un certain nombre d'attributions (**A**) pour lesquelles ils bénéficient de moyens particuliers (**B**).

La doctrine évoque souvent l'ambiguïté des fonctions exercées par les délégués dans la mesure où leur action peut être rattachée à une logique collective mais où, paradoxalement, d'autres dispositions en présentent le caractère individuel.

Ainsi les professeurs Michel DESPAX et Jean PELISSIER (« *La Gestion du personnel, aspects juridiques",* CUJAS, tome 3) proposent une modification de leur rôle. Les délégués du personnel deviendraient *"très officiellement"* des délégués d'ateliers et de services dans la mesure où leur "corps" ne représente pas véritablement la collectivité des travailleurs.

**A. Attributions**

Il nous faut distinguer ici les attributions spécifiques des délégués (1) des attributions supplétives (2) qu'ils sont amenés à exercer en cas d'inexistence d'une autre institution.

1. Les attributions spécifiques.

*a. Les attributions principales.*

◼ La mission la plus classiquement citée concernant les délégués du personnel est celle qui consiste à présenter aux employeurs *"toutes les* ***réclamations individuelles ou collectives*** *relatives aux salaires et à l'application du Code du travail, des lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise"* (art. L.2313-1 nouveau – L.422.1 al. 1 ancien).

🡆 La Cour de Cassation distingue ici ces *"réclamations"* ...des *"revendications"...* qui sont, elles, de la compétence des délégués syndicaux (Cass. Crim. du 24 05 1973).

Si l’employeur refuse de répondre aux demandes du délégué du personnel, celui-ci peut dans certaines situations, saisir le Conseil des Prud’hommes. Ainsi, sur la base de l’art. L.2313-2 nouveau (L-422-1-1 ancien) du Code du Travail, si un délégué du personnel constate dans l’entreprise, notamment par l’intermédiaire d’un salarié, des atteintes aux droits des personnes et aux libertés individuelles qui ne seraient pas justifiées, seraient disproportionnées par rapport au but recherché, il peut en saisir l’employeur. Si celui-ci ne fait pas le nécessaire pour rectifier le débordement constaté, le délégué peut demander au Conseil de Prud’hommes de faire cesser immédiatement ce trouble.

🡆 cf. Cass. Soc. du 10/12/1997 (Carrefour).

Cette mission apparaît comme essentielle mais d'autres fonctions sont exercées par les délégués.

◼ Les délégués du personnel ont aussi la possibilité *"****de******saisir l'inspection du travail*** *de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle"* (art. L.2313-1 nouveau – L.422.1 ancien). Cela permet de suppléer à l'échec d'éventuelles réclamations. Les délégués accompagnent, de plus, l'inspecteur du travail lors de ses visites dans l'entreprise.

*b. Les attributions complémentaires.*

◼ D'autres attributions sont, enfin, confiées aux délégués du personnel :

• Désignation des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (art. L.4613-1 nouveau - L.236.5, alinéa 1 ancien).

• Avis sur l'hygiène et la sécurité de certains chantiers (art. L. 4532-2 nouveau - L.235.3 ancien).

• Consultation sur les périodes de congés payés dans l'entreprise, pour le reclassement d'un salarié ayant eu un accident du travail, pour établir l'ordre des licenciements en cas de licenciement collectif pour motif économique, avant le refus par l'employeur d'une demande de repos compensateur...

◼ Ajoutons que **la loi du 31 / 12 / 1992** sur le recrutement permet l'intervention des délégués lorsque certaines procédures de recrutement peuvent faciliter une discrimination. Ils participent ici à la protection contre les atteintes aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

2. Les attributions supplétives

◼ En l'absence de certaines structures les délégués du personnel se voient confier des attributions présentant un caractère occasionnel. C'est le cas, en particulier, en l'absence de Comité d'Entreprise (C.E.) ou de Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.).

◼ En **l'absence de Comité d'Entreprise**, les délégués du personnel exercent collectivement ses **attributions économiques** (art. L.2313-13 nouveau - L.422.3 ancien).

Cela se produit en cas de carence dans les entreprises d'au moins 50 salariés et en cas de suppression par accord dans les entreprises de moins 50 salariés. Notons aussi que les délégués exercent la plupart des **attributions professionnelles** du Comité (information, consultation, avis conforme).

◼ En l'absence de **Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de** **Travail (**C.H.S.C.T.), les délégués du personnel exercent les missions attribuées à cet organe (art. L.2313-15 nouveau - L.422.5 ancien). Les conditions d'exercice de ces fonctions par les délégués varient selon la taille de l'entreprise (50 salariés ou moins) conformément à l'article L.4611-3 nouveau – L.236.1 ancien - du Code du Travail.

##### B. Moyens

◼ L'employeur doit mettre **un local** à la disposition des délégués du personnel (art. L. 2315-6 nouveau - L.424.2 ancien). Celui-ci doit leur permettre de remplir leur mission mais ils ne peuvent l'utiliser en dehors du cadre de leurs fonctions.

◼ L'employeur est tenu de laisser aux délégués du personnel **le** **temps nécessaire** à l'exercice de leurs fonctions (art. L.2315-1 nouveau – L.424.1 ancien) dans la limite de 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés et de 15 heures par mois au-delà. Dans l'exercice de leurs missions supplétives (absence de Comité d'Entreprise ou de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), les délégués bénéficient d'un crédit d'heures supplémentaires. C'est aussi le cas dans le cadre de *"circonstances exceptionnelles".*

Les heures de délégation sont rémunérées comme des heures de travail. Les délégués peuvent disposer de ces heures de délégation pour se déplacer dans et hors de l'entreprise à condition que ce soit pour exercer leurs fonctions (art. L.2315-5 nouveau – L.424.3 ancien). Ils peuvent, par exemple, se rendre à l'inspection du travail ou dans une caisse primaire de sécurité sociale mais l'assistance d'un salarié devant les conseils de prud'hommes est réservée aux délégués syndicaux.

◼ Les délégués du personnel peuvent établir **des relations avec les salariés pendant le temps de travail**. Ils ont ainsi la possibilité de prendre, pendant leurs heures de délégation, des contacts avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas gêner ces derniers dans l'accomplissement de leurs tâches (art. L.2315-5 nouveau – L.424.3 ancien).

Ils peuvent aussi installer des boîtes aux lettres dans les ateliers, organiser des permanences dans leur local, effectuer des tractages à condition de ne pas perturber le travail et d'utiliser les emplacements réservés à l'affichage (art. L.2315-5 nouveau – L.424.2 ancien).

◼ Les délégués du personnel sont reçus *"collectivement par* ***l'employeur*** *(ou son représentant) au moins une fois par mois"* (art. L. 2315-8 nouveau - L.424.4 ancien). Cette disposition complète leurs moyens d'actions dans la mesure où ils pourront communiquer à l'employeur le résultat de leurs contacts avec les salariés et vice versa. Des réunions ponctuelles peuvent être organisées en cas d'urgence ou pour traiter de questions relatives à certains groupes professionnels spécifiques. Le refus de recevoir les délégués est constitutif d'un délit d'entrave (art L.2316-1 nouveau – L.482.1 ancien).

🡺 Notons que les délégués suppléants peuvent accompagner les titulaires à ces réunions et que l’employeur doit les y convoquer (Cass. Crim. du 6.11.1979 - *Bull. Crim.* N°307).

◼ L'employeur doit communiquer certaines informations aux délégués concernant les conventions et accords collectifs, le registre du personnel, les contrats de mise à disposition de travailleurs temporaires, la durée du travail ...

**Remarques.**

**La loi Rebsamen du 17 Août 2015** simplifie sur de nombreux points les relations collectives de travail dans les entreprises. Elle permet, en particulier, le recours à la visioconférence pour les réunions (Décret du 12.04.2016, FRS 10/16, p.13). **La loi El Khomri du 8.08.2016** est susceptible, en fonction de ses décrets d'application, de renforcer de manière large les prérogatives de la représentation du personnel: relèvement des crédits d'heures, droit d'user des outils numériques de l'entreprise, locaux attribués par les collectivités locales...

###### Section III - La protection des délégués du personnel

**A. Domaine**

◼ Les délégués du personnel font partie de la catégorie des **salariés protégés**. Ils ne doivent en aucun cas subir, dans leur situation personnelle de salarié, les conséquences de leur engagement et des choix qu'ils sont amenés à effectuer dans l'exercice de leurs fonctions. Ainsi *"tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise pour avis et à l'inspecteur du travail pour autorisation"* (art. L.2411-5 nouveau – L.425.1 ancien).

Notons que ces dispositions protègent aussi les anciens délégués pendant 6 mois à compter de la fin de leur mandat et les candidats non élus dans la délégation et les salariés ayant demandé à l'employeur d'organiser une élection.

◼ Il faut donc distinguer les événements (fautes, nécessités économiques ...) qui peuvent justifier un licenciement... des motifs liés à la fonction de délégué et qui ne peuvent justifier un tel acte.

🡺 Le Conseil d’Etat veille ici à la protection des délégués du personnel dans l’exercice de leur mission mais cette protection ne peut être synonyme d’impunité.

🡺 Ainsi, le fait pour un représentant du personnel de harceler un autre salarié de l’entreprise constitue une faute et une atteinte aux règles d’hygiène et de sécurité. Il peut, de fait, être licencié (CE. Du 29.06.2016, n°387412).

**B. Procédure**

◼ Pour licencier un délégué du personnel, l'employeur est donc tenu **de consulter le comité d'entreprise** qui rend un avis (art. L.2421-3 nouveau – L.425.1 ancien). Ensuite **l'inspecteur du travail** dont dépend l'établissement est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement à laquelle est joint le procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise (art. L.2422-1 nouveau - L.425.1 ancien).

Après enquête contradictoire, il statue dans un délai de 15 jours à compter de la demande. Cette décision peut faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le ministre du travail ou contentieux devant le tribunal administratif dont dépend l'établissement où travaille le salarié. Ces recours doivent intervenir dans les 2 mois.

⇨ Le silence gardé pendant plus de deux mois par l’autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet (Loi du 12.04.2000).

◼ Le délégué du personnel dispose d'un droit à réintégration (art. L.425.3) en cas d'annulation de la décision autorisant son licenciement par le juge administratif ou par le ministre.

***Remarques :***

Un projet de loi visant à renforcer la représentation du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés devait être voté en 1992. Il a été abandonné et c'est une logique inverse de regroupement des institutions qui a été développée comme le montrent les orientations de la loi quinquennale.

Concernant les salariés protégés une étude de la D.A.R.E.S. révélait qu’en 1997, 15 921 demandes de licenciements de salariés protégés avaient été déposées dont 13 521 ont été acceptées, soit 85%.

**Bibliographie :**

◼ **Ouvrage :**

* Y. de la VILLEGUERIN, Représentant du personnel, *Ed. de la revue fiduciaire* 2008.
* Les institutions représentatives du personnel, *La documentation française* 2008.
* Evelyn BLEDNIAK, Délégué du personnel- délégué syndical, Delmas 2007.

◼ **Articles :**

> Antoine LYON-CAEN, Le référendum risque de saper le fondement même de la légitimité des accords collectifs, FRS 14/16 du 10.06.2016, p. 19.

> Dominique CHAPELLON-LIEDHART et Maud PERILLI, « La nouvelle délégation unique du personnel 5DUP) : avantages et inconvénients… », FRS 12/16, p.13.

> B. Bossu : « *Le salarié, le délégué du personnel et la vidéo surveillance”*

(Dt. Soc. - n° 12 / 1995, p. 978).

> Jean-Louis REY : "*Autorisation de licenciement d’un représentant du personnel et licité des moyens de preuve, concl. Trib. adm. de Pau 8 février 1996”* (Dt. Soc. n° 5 - p.492-496 - mai 1996).

### Chapitre II

## LES ANCIENS COMITES D'ENTREPRISE

◼Avant 1945, les structures collectives de représentation du personnel sont exceptionnelles, sans évoquer les Comités sociaux mis en place par la Charte du Travail du 4 octobre 1941, les initiatives en la matière sont liées à la volonté de patrons progressistes.

On retrouve dans ces initiatives l’esprit de catholicisme social dont le fondement doctrinal est le corporatisme, c’est-à-dire le principe de la coopérative entre patrons et ouvriers dans l’entreprise et dans la branche professionnelle.

Le plus célèbre de ces dispositifs est le *“conseil corporatif”* créé en 1875 par **Léon Harmel** dans la filature qu’il dirige à proximité de Reims. Cette structure est rebaptisée *“conseil professionnel”* en 1885 puis *“Conseil d’usine”* en 1893 pour s’ouvrir à la venue éventuelle de syndicats. Ce conseil est composé d’ouvriers élus. Il se réunit tous les 15 jours avec le patron pour traiter les réclamations, connaître la marche des affaires, examiner les questions disciplinaires, les accidents, les réformes nécessaires...

En 1906, **Émile Romanet** créé à Grenoble, dans son entreprise, un conseil technique composé d’ouvriers, chefs d’atelier et d’ingénieurs. Il discute du salaire minimum, gère les assurances sociales propres à l’entreprise et une caisse de chômage.

D’autres exemples peuvent être cités : comité consultatif du travail dans les établissements Deneux et Frères en 1913, conseil d’usine de René Lemaire en 1920, conseil consultatif du travail à la compagnie Parisienne de Distribution d’Électricité en 1921, représentation corporative du personnel de l’atelier chez Gérard Bardet en 1932...

Ces structures éparses ne constituent que des expériences isolées.

◼ **Les comités d'entreprise** constituent, avec les délégués du personnel, les deux instances essentielles permettant aux salariés d'intervenir dans le fonctionnement de l'entreprise. Créés par **une ordonnance du 22 février 1945** ils ont été modifiés à de nombreuses reprises, leurs moyens d'action étant peu à peu renforcés. **La loi du 16 mai 1946** va constituer le texte essentiel de ce que deviendront les Comités d’Entreprise.

Alors que l’ordonnance de 1945, n’accordait aux CE que des attributions consultatives, la loi de 1946 leur confère des prérogatives encore largement en vigueur aujourd’hui :

• Le seuil d’effectif passe de 100 à 50 salariés;

• Une consultation préalable obligatoire du CE est imposée sur toutes les questions relatives à l’organisation, la gestion, et la marche générale de l’entreprise.

• Aide d’un expert-comptable pour l’examen des comptes de l’entreprise.

• Augmentation du crédit d’heures...

◼ **La loi du 2 août 1949** va introduire l’échelle mobile dans les contributions patronales aux œuvres sociales. **L’ordonnance du 7 janvier 1959** va étendre aux candidats aux élections du CE la protection contre les licenciements. **La loi du 18 juin 1966** élargit l’information du comité en cas de compression d’effectif, accorde des heures de délégation aux représentants syndicaux au CE, créé un troisième collège pour les cadres. **La seconde loi Auroux** créé la subvention de fonctionnement de 0,2%, institue les comités de groupe et étend les attributions de l’expert comptable.  
  
 ◼ **La loi du 27 janvier 1993** décide que la procédure de licenciement est nulle si le plan social communiqué au CE est insuffisant.

◼ A la différence des délégués, les comités constituent une structure organisée, ce qui leur permet d'être considérés comme de véritables personnes juridiques. Mis en place à partir d'un certain seuil de salariés (50), leur rôle en matière de relations de travail est assez limité, celles-ci relèvent plutôt des syndicats. Il sera, par contre, important dans deux domaines bien différents : la gestion économique et sociale de l'entreprise. Rappelons que, depuis **la loi du 20/12/1993**, le chef d'entreprise peut décider que, dans les entreprises de moins de 200 salariés, les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

◼ **La loi du 12/11/96** donne désormais au CE une dimension européenne.

◼ **La loi du 15 mai 2001**, dite loi NRE, permet au CE de demander en justice, en cas d’urgence, la désignation d’un mandataire chargé de convoquer l’assemblée générale des actionnaires et de requérir l’inscription de projets de résolutions à l’ordre du jour de l’assemblée. **La loi du 17 juillet 2001** portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel (J.O. du 18.07.2001, p.11496) ouvre le bénéfice des activités sociales et culturelles des CE aux associations à caractère social ou humanitaire. **La loi du 17 janvier 2002** dite de *"modernisation sociale"* comporte des dispositions visant à associer le comité d'entreprise à la gestion de l'entreprise en particulier en cas d'offre publique d'achat ou d'offre publique d'échange.

◼ **La loi du 21 Juin 2004** relative à « la confiance dans l’économie numérique » a prévu la possibilité de recourir au vote électronique pour l’élection des délégués du personnel et des membres du Comité d’entreprise.

◼ **La loi du 2 août 2005** en faveur des petites et moyennes entreprises allonge la durée du mandat des membres élus du Comité d’entreprise, du Comité d’établissement, du comité d’entreprise ainsi que celui des représentants désignés au Comité de groupe. Ce mandat passe de 2 à 4 ans.

◼ **La loi du 31 mars 2006** sur « L’égalité salariale entre les hommes et les femmes » impose, à échéance de 5 ans, la présentation de listes de candidatures respectant dans les entreprises la proportion hommes / femmes composant le collège électoral concerné (Art. L.2324-6 nouveau - L. 433-2 ancien).

◼ **La loi du 20 Août 2008** modifie les critères de représentativité.

◼ **La loi du 14 Juin 2012** prévoit l’obligation pour l’employeur de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d’un site. Le CE doit en être informé dès le début de la procédure.

◼ **La loi du 14 Juin 2013 sur la Sécurisation de l’emploi** organise des délais supplémentaires pour la mise en place de la représentation du personnel en cas de franchissement des seuils d’effectifs.   
 Par application de la loi de 2013, **le décret du 27 décembre 2013** détermine les délais à l'intérieur desquels le Comité d'entreprise doit rendre son avis. Ce n'est qu'en l'absence d'accord que ces délais sont fixés. Ils sont d’un mois par principe mais ils peuvent passer à 2 mois en cas d'intervention d'un expert, de 3 mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT, de 4 mois si une instance de coordination des CHSCT est en place. Ce texte impose aussi la mise en place de bases de données économiques et sociales permettant d'informer les Comités.

**◼ La loi du 5 mars 2014 sur la "formation professionnelle, emploi et démocratie sociale"** impose désormais de nouvelles contraintes sur la tenue des comptes des CE.

Comme précédemment nous commencerons par analyser les conditions de mise en place de cette institution (section I), puis nous envisagerons son fonctionnement (section II). Les structures dérivées seront traitées en fin d'analyse (section III)

◼ **La loi dite Rebsamen du 17.08.2015** relative au dialogue social simplifie sur de nombreux points les relations collectives de travail dans les entreprises. Cette loi permet d’opter pour une instance unique de représentation du personnel dans toutes les entreprises, le regroupement des obligations « récurrentes » de consultation du Comité d’entreprise, la structuration des règles de fonctionnement du CHSCT et une organisation plus précise de la négociation obligatoire.

◼ **La loi Macron du 6 aout 2015** supprime les peines d’emprisonnement encourues en cas d’entrave au fonctionnement des institutions du personnel. Cette disposition est d’application immédiate (Cass. Crim. du 26.01.2016, n° 13-82.158).

◼ **La loi El Khomri du 8.08.2016** est susceptible, en fonction de ses décrets d'application, de renforcer de manière large les prérogatives de la représentation du personnel: relèvement des crédits d'heures, droit d'user des outils numériques de l'entreprise, locaux attribués par les collectivités locales...

***Actualités juridiques*** : **La réforme MACRON du Code du travail.**

Le 23 Mai 2017, le chef de l’Etat, Emmanuel Macron, a reçu les partenaires sociaux pour leur exposer les grands axes de sa réforme du Code du travail. Une partie concerne directement la représentation du personnel.  
  
***La fusion des institutions représentatives du personnel***La réforme prévoit la création d’une instance unique de représentation du personnel. Actuellement, il existe trois institutions distinctes :

* Les délégués du personnel, à partir de onze salariés ;
* Le comité d’entreprise, à partir de cinquante salariés ;
* Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), également à partir de cinquante salariés.

Les mandats sont cumulables entre les trois. La réforme vise à simplifier ces règles pour créer une instance unique pour toutes les entreprises et « limiter les effets de seuils » ayant pour conséquence le fait qu’un patron renonce à recruter pour éviter de créer une de ces instances.

***La Réforme Macron de 2017.*L'Ordonnance Macron du 22.09.2017** (n° [2017-1386](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2017/9/22/MTRT1724789R/jo/texte)) prévoit la mise en place - dans toutes les entreprises concernées - d'un Comité Économique et Social (CSE) en remplacement de l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel : DP, CE, DUP et CHSCT.  
La réforme laisse subsister les représentants du personnel désignés: DS et représentants syndicaux. Les DS pourront cependant être amenés à partager leur pouvoir de négociation avec le Conseil d'entreprise si celui-ci est mis en place.  
Le Comité de groupe, le Comité d'entreprise européen et le comité de la société européenne ne sont pas concernés par la réforme.

◼ **La loi PACTE pour la croissance et la transformation des entreprises** du **22 Mai 2019** réforme les seuils d'effectifs.

**Section I -** Conditions de mise en place du Comité d'Entreprise

**Section II -** Fonctionnement du Comité d'Entreprise

**Section III -** Les instances et représentants issus du comité

d'entreprise *(Les démembrements du CE)*

**Section I - Conditions de mise en place du Comité d'Entreprise**

**A. Etablissements concernés**

◼ La mise en place des comités d'entreprise est obligatoire dans *"toutes les entreprises industrielles et commerciales, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissements publics administratifs, et les associations quels que soient leurs formes et objet, à partir de*  ***50 salariés****"* (art. L.2321-1 nouveau - L.431.1 ancien).

Ce seuil de 50 salariés doit avoir été atteint pendant douze mois (consécutifs ou non) au cours des trois années précédentes. En dessous de ce seuil il est cependant possible de constituer un comité par voie d'accord collectif.  
  
 🡺 La Chambre sociale de la Cour de cassation considère que le manquement à l'obligation d'organisation simultanée des élections des DP et des membres du CE entraîne leur nullité. En l’espèce, une entreprise avait refusé de procéder à l'élection d'un CE alors qu'elle avait employé plus de cinquante salariés pendant une période de douze mois, consécutifs ou non, dans les trois années ayant précédé l'élection des délégués du personnel, Dans un arrêt du 28 mai 2008.la Cour décide de l’annulation de l’élection des DP au titre de l'article L. 2314-6 du code du travail [anciennement L. 423-19], les élections des DP et des membres du CE devant avoir lieu à la même date. (Cass. Soc., 28 mai 2008, Z 07-60.333/1023, Sté SBCEA c/ Union locale CGT).

◼ La s structure même de l'entreprise va permettre la création de comités particuliers. Ainsi dans les entreprises comportant des établissements distincts il est créé des **comités d'établissement** et un **comité central d'entreprise** (Art. L. 2327-1 nouveau / Art. L.435.1 ancien). Les règles de fonctionnement des comités d'établissement sont les mêmes que celles des comités d'entreprise, par contre le comité central d'entreprise est composé et fonctionne de manière spécifique.

La loi AUROUX du 28 octobre 1982 constitue une nouvelle structure de représentation du personnel au niveau d'un groupe de sociétés : **le comité de groupe** (art. L.2331-6 nouveau - L.439.1 ancien). Cette structure est instituée de droit dans les groupes formés par une société dominante et n'a qu'un rôle de simple information. Cette nouveauté a pour but de permettre une meilleure communication entre la société dominante et les comités des sociétés du groupe.

◼ Ajoutons, enfin, que lorsqu'une **unité économique et sociale** regroupant moins de 50 salariés est reconnue par convention ou décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

**B. Composition**

◼ Le comité d'entreprise comprend des représentants élus du personnel et le chef d'entreprise (art. L.2324-1 nouveau – L.433.1 ancien). Ce dernier en est le président de droit.

Chaque organisation syndicale représentative ayant des élus au CE peut, en outre, désigner un représentant ayant voix consultative. Il s'agit ici d'une simple faculté à laquelle le syndicat peut renoncer.

Le nombre de représentants élus du personnel est fixé par voie réglementaire et varie en fonction du nombre de salariés.

**Nombre d’élus titulaires :**

- 50 à 74 - 🠒 3

- 75 à 99 - 🠒 4

- 100 à 399 - 🠒 5

- 400 à 749 - 🠒 6

- 750 à 999 - 🠒 7

- 1 000 à 1 999 - 🠒 8

- 2 000 à 2 999 - 🠒 9

- 3 000 à 3 999 - 🠒 10

- 4 000 à 4 999 - 🠒 11

- 5 000 à 7 499 - 🠒 12

- 7 500 à 9 999 - 🠒 13

- à partir de 10 000 - 🠒 15

◼ On retrouve les mêmes conditions d'élection que pour les délégués du personnel à savoir des électeurs âgés de 16 ans, ayant travaillé au moins 3 mois dans l'entreprise et n'ayant pas subi une condamnation.

Il faut pour être éligible réunir les conditions précédentes, avoir 18 ans, avoir travaillé un an dans l'entreprise, ne pas être lié familialement avec le chef d'entreprise et ne pas avoir été déchu de ses fonctions syndicales (art. L.2324-15 nouveau – L.433.5 ancien).

◼ Depuis la loi du 20.12.1993, la délégation du personnel au comité d'entreprise peut, à l'initiative du chef d'entreprise, être composée par les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés. Le même texte prévoit que, dans les structures de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, le représentant syndical au comité.

◼ Le contentieux électoral est réglé, de la même façon que pour les délégués du personnel, par le Tribunal d'Instance (art. R.2324-23 nouveau - L.433.3 ancien).

**Section II - Fonctionnement du Comité d'Entreprise.**

Nous envisagerons ici les attributions qui orientent l'action des comités d'entreprise (A), les moyens juridiques mis à leur disposition (B), leur organisation structurelle et matérielle (C) ainsi que la protection des salariés membres du C.E. (D)

**A. Attributions.**

◼ Contrairement aux ambiguïtés relevées dans le cas des délégués du personnel, le comité d'entreprise a pour fonction d'assurer **l'expression** collective des salariés afin *"de permettre la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production"* (art. L.2323-1 nouveau – L.431.4 ancien).

Il dispose ainsi de certaines attributions sociales, économiques et professionnelles, d'autres textes permettent, en outre, son intervention en droit du travail.

1. Sociales et culturelles

* C'est dans ce domaine que le comité d'entreprise exerce pleinement ses fonctions. Il assure ou contrôle, en effet, *"la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement"* (art. L.2323-83 nouveau – L.432.8 ancien). Les termes *"activités sociales et culturelles"* ne sont pas définis par la loi. On ne trouve qu'une liste indicative dans la partie réglementaire du Code du Travail. Cela peut concerner, par exemple : *"la prévoyance et l'entraide, le bienêtre matériel, les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'organisation des loisirs et des sports, l'éducation professionnelle ou culturelle (bibliothèques, enseignement ménager...), les services sociaux ou médicaux..."* (art. R.2323-20 nouveau – L.432.2 ancien).

La liste fixée par la partie réglementaire du Code du Travail apparaît aujourd’hui imprécise et désuète. Les missions des CE ont, en effet, largement évolué depuis 1945.

🡺 On peut noter ici une évolution dans les aides des C.E. en France. Si dans les années 60, ils ont largement investi dans *“la pierre"...* ils privilégient aujourd’hui les aides directes aux familles par le biais de *“chèques-vacances”.*

◼ Ces activités doivent bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de leur famille sans que cela puisse apparaître comme discriminatoire (Cass. Soc. du 24-02-1983).

🡺 La Cour de Cassation ajoute que les activités sociales du CE doivent être bénévoles et peuvent ne pas être exclusivement destinées au salarié (Cass. Soc. Du 13-11-1975, Rhône Poulenc Textile C. Duchamp et autres in Bull. Civ. V, n° 533).

◼ **La liste** figurant à l’article R.2323-20 nouveau – R.432-2 ancien - du Code du Travail n’étant pas limitative, la définition de la notion d’activités sociales et culturelles du comité d’entreprise s’est progressivement élargie.

🡺 La Cour parle désormais de *“toute activité ne correspondant pas à une obligation légale ou conventionnelle incombant à l’employeur exercée principalement au bénéfice du personnel de l’entreprise sans discrimination, en vue d’améliorer les conditions collectives d’emploi, de travail et de vie du personnel de l’entreprise”.*

🡺 La Cour a ainsi admis :

* Le versement d’une aide exceptionnelle à d’anciens salariés licenciés dans le cadre d’un licenciement collectif pour motif économique à l’effet d’agir en justice pour obtenir le respect des engagements pris par l’employeur dans le plan social (Cass. Soc. Du 26-01-1999, CE de la Soc. GEC Alsthom Stein Industrie C. M. SCREVE).
* Le versement d’une aide à des grévistes *“à condition que ceux-ci se trouvent dans une situation financière difficile”* (Cass. Soc. Du 8-06-1977 in Bull. Civ. V, n° 380 p. 301).

C’est aujourd’hui un véritable “inventaire à la Prévert” qui constitue les activités des CE : Réductions de spectacles, bons d’achats à Noël, allocation rentrée scolaire, cours de yoga, appartements de vacances, prêts à taux zéro, bibliothèques, salles de sport, voyages à l’étranger, consultations juridiques, ….

🡺 A l'inverse, la jurisprudence considère que les soirées festives organisées par l'employeur dans un but professionnel (cohésion d'équipes, présentation de résultats...) n'ont pas le caractère d'activités sociales et culturelles et le comité d'entreprise ne peut donc en revendiquer la gestion (CA de Versailles du 15.01.2013, CE de la Sté. Neurones IT / Sté Neurones IT, RJS 6/13 n°461).

On doit noter ici que les prestations servies par le comité d’entreprise sont soumises à cotisations à l’exception des seuls *“secours individuels”.* La Cour de Cassation admet, en effet, que le droit de la sécurité sociale permet de soumettre à cotisation les rémunérations de toute nature dès lors qu’elles sont versées en contrepartie ou à l’occasion du travail (Cass. Soc. du 23-3-1995, URSSAF de Lille/Banque Scalbert Dupont).

Cette fonction de **gestion des œuvres sociales** demeure un privilège exclusif du comité, l'employeur ne pouvant s'y opposer sans prendre le risque d'être poursuivi pour délit d'entrave. Il peut cependant engager une action judiciaire tendant à imposer au comité d'exercer les fonctions qui lui sont confiées.

🡺 La jurisprudence confirme la part prépondérante prise par les salariés dans la gestion des œuvres sociales et culturelles. Ainsi, lorsqu'il consulte les membres élus du Comité en tant que délégation du personnel, le président du C.E. ne peut participer au vote.

⦁ cf. Cass. Soc. du 25 / 01 / 1995, Comité interentreprises des organismes de radio et de télévision Française.

🡺 Dans le même esprit l'employeur doit être exclu du vote pour :

• La désignation par le comité de ses représentants au comité central d'entreprise (Cass. Soc du 22 / 07 / 1976, Bull, civ. V, p. 378 n° 460).

• La désignation de l'expert-comptable assistant le comité pour l’examen des comptes (Cass. Soc du 26 / 11 / 1987, Bull, civ. V, p. 431 n° 679).

• La décision à prendre sur la mise en place d'horaires individualisés (Cass. Soc du 16 / 12 / 1981, Bull, civ. V, p. 966 n° 717).

🡺 Par contre, l'employeur participe au vote relatif à la désignation du secrétaire du comité (Cass. Soc du 2 / 02 / 1978) ou aux différents votes portant sur les mesures d'administration interne du Comité.

* Notons cependant que dans la gestion de certains services sociaux (service médical du travail, service social du travail ...) le chef d'entreprise conserve une part de ses prérogatives. Nous verrons par suite quels sont les moyens juridiques dont dispose l'employeur pour gérer ces œuvres sociales soit par leur prise en charge, soit par la participation à leur gestion.
* **La loi du 17 .07.2001** ouvre le bénéfice des activités sociales et culturelles des CE aux associations à caractère social ou humanitaire. Ce texte modifie l'article L.2323-83 nouveau – L.432-8 ancien - du Code du travail qui n'évoquait que *"les salariés de l'entreprise et leur famille "*complété par l'article R.432-2 ancien qui ajoutait : *" les anciens salariés".*

Le CE peut désormais se décider d'effectuer un versement auprès d'une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

Il faut cependant un vote majoritaire des membres du CE et les sommes ainsi engagées ne doivent pas dépasser 1% du budget du CE. Elles correspondent à un reliquat budgétaire.

2. Economiques et financières

◼ Sans être négligeable, le rôle du comité d'entreprise est beaucoup plus mesuré dans ce domaine. Le **chef d'entreprise** conserve ses prérogatives dans la gestion économique et financière de l'entreprise et l'on ne peut parler ici de cogestion. Le comité d'entreprise sera donc ici **un instrument d'information et de consultation**.

***Remarque***:   
**La loi du 14 Juin 2013 sur la Sécurisation de l’emploi** impose à l’employeur la création - dans les entreprises d’au moins 50 salariés - d’une base de données économiques et sociales sur l’entreprise consultable en permanence par les IRP.   
Par application de la loi de 2013, **le décret du 27 décembre 2013** détermine les délais à l'intérieur desquels le Comité d'entreprise doit rendre son avis. Ce n'est qu'en l'absence d'accord que ces délais sont fixés. Ils sont d’un mois par principe mais ils peuvent passer à 2 mois en cas d'intervention d'un expert, de 3 mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT, de 4 mois si une instance de coordination des CHSCT est en place. Ce texte impose aussi la mise en place de bases de données économiques et sociales permettant d'informer les Comités.

1. *L’obligation d’information*

◼ Un mois après l'élection du comité d'entreprise, l'employeur est tenu de lui communiquer **une première documentation** économique et financière précisant un certain nombre de données: forme juridique, perspectives de l'entreprise, position dans le groupe, répartition du capital, position dans la branche d'activité... (Art. L.2323-7 nouveau - L.432.4 ancien).

De plus, une fois par an, **un rapport** très détaillé sur l'exercice passé doit être établi et mettre notamment en évidence le chiffre d'affaires, les bénéfices ou les pertes, les résultats globaux de la production, les transferts de capitaux importants, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides reçues et leur utilisation, les investissements et l'évolution des salaires.

Enfin, **selon la taille de l'entreprise** (300 salariés au moins), l'employeur fournit au comité une information concernant l'évolution des commandes, l'exécution des programmes de production et la situation de l'entreprise au regard des cotisations de sécurité sociale.

◼ D'autres informations concernent l'évolution de l'emploi dans l'entreprise et de son extériorisation (recours au travail temporaire...), la nature des contrats de travail, la situation de l'emploi par sexe, l'embauche de handicapés... qui peuvent avoir des conséquences économiques. Ajoutons que dans le but de simplification, la loi du 20 12 1993 a prévu de permettre à l'employeur de diffuser au CE un rapport annuel lorsque l'effectif ne dépasse pas 300 salariés. Un document unique remplace ici des documents multiples et quasi-quotidiens.

◼ **La loi du 17 janvier 2002** organise une procédure particulière d'information du CE lorsque l'entreprise est partie prenante dans une opération de concentration: fusions, prise de contrôle, OPA ou OPE. Une expertise économique peut être demandée par le CE.

*b. L’obligation de consultation.*

◼ Dans certains cas les informations fournies par l'employeur doivent être accompagnées **d'une consultation** du comité d'entreprise mais l'avis de ce dernier n'est pas obligatoirement suivi. Ainsi le Comité est informé et consulté sur **les questions** intéressant *"l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise"* et sur *"les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel"* (art. L.2323-6 nouveau – L.432.1 ancien). Ce principe très général a entraîné l'intervention de la jurisprudence pour délimiter les contours du domaine d'intervention du comité.

Il est consulté, par exemple, en cas de compression d'effectif, l'employeur ayant l'obligation d'intervenir dans ce sens *"en temps utile"* (art. L.2323-19 nouveau – L.432.1 al.3 ancien) ou, plus généralement, en cas de *"modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise* (art. L.2323-21 nouveau – L.432.1 al.4 ancien) *notamment les fusions, cessions, acquisitions...”.*

◼ On remarque ici que la jurisprudence est attentive à la bonne information du comité.

🡺 Ainsi dans une décision du 16-04-1996, la Cour de Cassation a considéré que *“la date de réunion du Comité peut être repoussée par le juge des référés pour accorder un délai d’examen suffisant en cas de réorganisation du groupe”.*

Cf. Ch. C. Cass. du 16 avril 1996, Société SIETAM Industrie c - Comité Central de la Soc SIETAM Industrie.

🡺 C’est le cas en particulier lorsque le 1er plan social est annulé et qu’un deuxième plan est présenté tendant notamment à faciliter le reclassement du personnel.

Cf. Ch. C. Cass. du 16 avril 1996, Société SIETAM Industrie c - Comité d’établissement de Dax de la Soc SIETAM Industrie.

🡺 Dans le même esprit, une décision de la chambre Sociale de la Cour de Cassation du 12 novembre 1997, Comité d’entreprise de la Caisse d’Allocation familiales des Yvelines, est venue préciser la notion de ***“décision devant donner lieu à la consultation préalable du comité d’entreprise”*.** La cour considère que les conséquences prévisibles d’une décision suffisent à imposer cette consultation y compris lorsque les mesures précises et concrètes d’application n’ont pas été prises.

🡺 La Cour confirme ces orientations en imposant une consultation du CE lorsque l’employeur dénonce un accord d’entreprise qui intéresse l’organisation, la gestion ou la marche de l’entreprise (Cass. soc. du 5 mars 2008, Sté Oce business service / Syndicat CGT OCE France, *RJS* 5/08 n°576).

🡺 La consultation du Comité est obligatoire même pour les mesures imposées par un accord collectif (Cass. soc. du 21.11.2001, n°11-10.625).

🡺 Le CE n’a pas cependant à être consulté pour une simple extension de bureaux (Cass. soc. du 1.02.2017, *RJS* 5/17, p.8).

◼ Le comité d'entreprise est aussi, consulté dans le cadre de l'introduction de nouvelles technologies (art. L.2323-13 nouveau – L.432.2 ancien) ou, chaque année, sur la politique de la recherche (art. L.2323-12 nouveau - L.432.1 ancien dernier alinéa).

◼ Concernant le cas particulier de la procédure de redressement et de liquidation judiciaires telle qu'elle a été définie par la loi du 25 Janvier 1985, *"la consultation, l'information ou l'audition"* du comité d'entreprise (ou, à défaut des délégués du personnel...) sont organisées à tous les stades de la procédure.

◼ Enfin, lorsque le comité a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. On parle ici de **droit d'alerte.** Dès l’instant où des faits de nature à affecter la situation économique de l’entreprise sont établis, le comité dispose d’une grande latitude dans le déclenchement de la procédure d’alerte.

🡺 La Cour confirme que c’est au Comité d’apprécier le caractère préoccupant de ces faits, le juge n’exerçant sur ce point qu’un contrôle minimum (Cass. soc. du 19.02.2002, n°696 FS-PB).

🡺 Les réponses contradictoires de la direction peuvent motiver l’exercice d’un droit d’alerte par un CE (Cass. soc. du 18.01.2011, Sté Air Liquide, *RJS* 4/11).

***Remarque :***

**La loi du 14 Juin 2013 sur la Sécurisation de l’emploi** organise une obligation de consultation sur les orientations stratégiques de l’entreprise. Les délais de consultation seront désormais préfix**. Le décret du 27.12.2013** fixe les délais applicables en matière de consultation. Les délais varient désormais de 2 à 4 mois selon les situations.

3. En matière de travail et d'emploi

◼ Certaines rubriques traitées ici sont communes avec le développement précédent dans la mesure où il est difficile de distinguer le social de l'économique au niveau de l'entreprise. C'est le cas en particulier pour tout ce qui concerne **l'emploi**. Nous l'avons vu, le comité d'entreprise est tenu au courant de l'évolution, des prévisions et des projets de compression. Depuis **la loi AUBRY du 31 12 1992**, il est désormais informé des méthodes ou techniques d'aide au recrutement applicable dans l'entreprise.

En matière de licenciement, le comité d'entreprise est obligatoirement consulté dans le cadre de la procédure de **licenciement des salariés protégés** à l'exception des délégués syndicaux (art. L.2421-3 nouveau - L.425.1 ancien et L.2421.3 nouveau L.436.1 ancien).

◼ En cas de **licenciement pour motif économique** le comité est saisi à titre consultatif lorsque l'entreprise concernée occupe au moins 50 salariés. Le rôle joué par le comité dans ce contexte a été largement renforcé par la loi du 30 décembre 1986.

◼ Le comité est informé et consulté sur les *"problèmes généraux"* relatifs aux **conditions de travail** (art. L.2323-27 nouveau – L.432.3 ancien), ce qui l'amène à intervenir au niveau de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. Il est aussi informé régulièrement (nous l'avons déjà vu!) du recours au travail *"précaire"* dans l'entreprise.

Dans un arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du 5 mai 1998 (EDF/GDF contre CGT) les juges considèrent que les décisions prises par le chef d’entreprise doivent être précédées par la consultation du Comité d’Entreprise *“sans distinguer les décisions unilatérales des actes négociés par accord collectif d’entreprise”*. Cet arrêt est important car il redéfinit le rôle du CE en matière d’emploi.

Désormais les entreprises qui négocient un accord concernant l’emploi doivent à un moment ou à un autre consulter le CE.

◼ Le Comité d’entreprise se voit confier des responsabilités particulières dans le domaine de l’égalité professionnelle. La loi du 23 mars 2006 pour l’égalité professionnelle prévoit que l’employeur doit lui soumettre, chaque année pour avis, un rapport sur l’égalité professionnelle pour permettre d’apprécier l’articulation de la vie professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale.

Un décret du 18.10.2006 détermine la liste des indicateurs qui doivent figurer dans ce rapport : congés familiaux, organisation du temps de travail, temps partiel choisi, accueil petite enfance…

◼ Il intervient aussi en matière **de formation professionnelle** sur les orientations générales et sur le plan de formation de l'entreprise (art. L. 2323-1 nouveau - art. L.432.7 al.3 ancien). Il traite aussi de l'apprentissage dans ses délibérations.

**Le décret du 12/09/2014** pris en application de **la loi du 5 mars 2014** relative à la formation professionnelle précise les modalités d'information et de consultation du CE sur le plan de formation.

◼ Il rend **un avis conforme** pour la nomination ou le licenciement du médecin du travail.

◼ Enfin, et sans prétendre avoir fourni ici une liste exhaustive des fonctions exercées par le Comité, ajoutons que certaines attributions diverses lui sont confiées en matière de logement, de sécurité et de refus de congé d'éducation ouvrière.

**B. Moyens**

1. Personnalité juridique

◼ La loi reconnaît **la personnalité civile** au comité d'entreprise mais aussi aux comités d'établissement, au comité central, au comité interentreprises et au comité de groupe (art. L.2325-1 nouveau – L.435.1 ancien).

◼ Cela concerne l'ensemble de leurs attributions depuis la loi du 28 octobre 1982 et ils peuvent ainsi ester en justice, passer des contrats, acquérir des biens, engager du personnel, recevoir des dons et legs... Les comités sont, de plus, responsables de leurs actes et de ceux de leurs préposés. Ils désignent l'un de leurs membres pour les représenter, dans tous les actes de gestion courante de leur patrimoine.

2. Ressources financières

◼ Depuis la loi du 28 Octobre 1982 le financement des services propres aux comités est assuré par **une subvention de fonctionnement** versée par l'employeur (art. L2325-43 nouveau – L.434.8 ancien). Le montant annuel de la subvention de fonctionnement est fixé à 0,2% de la masse salariale brute de l'année en cours. Il est bien entendu possible de l'augmenter par voie conventionnelle.

◼ **Une contribution patronale** est versée pour assurer le financement des activités sociales et culturelles. Celle-ci correspond- en moyenne- à 1% de la masse salariale brute de l’entreprise.

◼ Le Comité peut aussi recevoir **des dons et legs,** des recettes en cas d'organisation de manifestations, des revenus de biens meubles et immeubles, des subventions et certaines ressources en rapport avec les primes d'assurances, les sommes versées par l'employeur à certaines caisses, les cotisations facultatives du personnel... (Art. R.2323-34 nouveau – R.432.11 ancien).

Cette contribution est annuelle. Elle est calculée en combinant les deux règles suivantes :

• Elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise au cours de l'une des trois dernières années précédant la prise en charge de ces dépenses par le comité.

• Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés (masse salariale brute) ne peut être inférieur au même rapport existant pour cette année de référence.

🡺 Par une décision du 1er avril 1997, Comité d’Établissement Ile de France de la Sté EDS international et autres C. Sté EDS-GFI et autre, la Cour est venue mettre un terme aux incertitudes concernant le montant minimum de **la contribution patronale** au financement des activités sociales et culturelles à maintenir en cas de dénonciation par l’employeur de l’usage ou de l’accord applicable en la matière.

🡺La jurisprudence Bar Lorforge (Cass. Soc. du 21-11-1989) avait en la matière divisée les commentateurs. L’arrêt de 1997 confirme l’orientation de la jurisprudence de 1989 selon laquelle *“la dénonciation d’un usage ou d’un accord ne doit pas avoir pour effet de réduire la subvention de l’entreprise au-dessous d’un minima fixé par une convention collective".*

Un correctif est cependant apporté pour tenir compte de l‘évolution de la masse salariale. Si la masse salariale diminue après la dénonciation, l’employeur devra maintenir le taux applicable avant la réduction. En cas d’augmentation de la masse salariale, la seule obligation de l’employeur est de maintenir en valeur absolue, le chiffre le plus avantageux atteint au cours des trois dernières années.

***Remarque :*** **La loi du 5 mars 2014 sur la "formation professionnelle, emploi et démocratie sociale"** impose désormais de nouvelles contraintes sur la tenue des comptes des CE. **Le décret du 27.03.2015** confirme l’obligation pour les CE de tenir une comptabilité.

3. Matériel et personnel

◼ Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité **un local aménagé** et **le matériel nécessaire** (ligne téléphonique, photocopieurs...) à l'exercice de ses fonctions (art. L. 2325-12 nouveau - L.434.8 ancien). Le local du Comité ne peut accueillir des personnalités extérieures à l'entreprise, politiques ou syndicales, sans l'accord de l'employeur.

🡺 L’employeur est tenu de garantir la confidentialité des communications téléphoniques des représentants du personnel dans l’accomplissement de leurs missions légales (Cass. soc. du 6.04.2004, Gonzales / SA BDI constructions, RJS 6 / 04).

◼ Depuis que la loi de 1982 a mis en place un système de ressources propres, le comité d'entreprise est désormais responsable du **recrutement de son propre personnel** en vue d'assurer *"le fonctionnement administratif et la gestion de ses œuvres sociales".*

🡺 Le personnel du Comité ne faisant pas partie du personnel de l'entreprise, il ne peut participer aux élections organisées dans celle-ci et il n'est pas soumis à la même Convention Collective (Cass. Soc. du 13 01 1965).

4. Assistance par des experts

Du fait de la complexité des tâches dévolues au comité d'entreprise la loi lui a donné la possibilité de se faire assister, dans certains cas, par des experts (art. L.2325-35 nouveau - L.434.6 ancien).

◼ Ainsi un **expert-comptable** peut être amené à participer à l'examen annuel des comptes et à l'analyse des documents établis dans le cadre de la prévention des difficultés des entreprises. Il établit un rapport sur la situation économique de l'entreprise et il intervient dans le cadre de la procédure de consultation du comité en cas de licenciement économique. Rémunéré par l'entreprise il a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes. Il est assujetti à une obligation de discrétion.

🡺 Dans une décision du 8 janvier 1997, la Chambre sociale de la Cour de Cassation a considéré que l’examen de l’expert-comptable doit porter sur tous les éléments d’ordre économique, financier ou social nécessaires à l’intelligence des comptes et à l’appréciation de la situation de l’entreprise. L’expert peut ainsi réclamer la communication de tous les documents relatifs à l’évolution de l’activité de l’entreprise du fait de son pouvoir d’investigation.

🡺 Dans une décision du 8 novembre 1994, la Cour de Cassation est venue préciser l'étendue de la mission de l'expert-comptable en indiquant que "la participation à une réunion préparatoire à la réunion plénière, destinée aux membres du comité, entre dans la mission d'assistance de l'expert-comptable". De fait, les honoraires correspondants doivent donc être pris en charge par l'employeur.

🡺 La Cour de Cassation dans l’arrêt du 14.12.1999, Comité d’Etablissement de la succursale Renault Lyon Est c. SA Renault-France Automobiles, reconnaît le droit pour un **Comité d’Etablissement** de disposer de l’aide d’un expert-comptable du fait de son autonomie juridique. Cette décision reprend ici un arrêt de la cour du 11 mars 1992, Assoc. OLGA SPITZER c. Comité d’Etablissement du grand sénat et autre (Dr. Soc. Mars 1993, p.286, note M. Cohen).

La loi relative aux nouvelles régulations économiques du 15 Mai 2001 prévoit le recours à un expert-comptable en cas d'opération de concentration. La loi prévoit aussi la possible désignation d'un expert juridique ou d'un expert en gestion.

◼ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés le comité peut avoir recours à un expert dans le cas de **l'introduction de nouvelles technologies.** Enfin tout expert peut être désigné (et rémunéré...) par le comité pour **la préparation de ses travaux**.

◼ On distingue donc les experts choisis des experts de droit. La loi de 1982 a voulu doter le Comité de moyens d'information autonomes, en particulier dans les domaines techniques. On parle alors d’experts *“libres”* par opposition aux 2 experts qui précèdent qualifiés aux d’experts *“de droit”.*

5. Le Bilan social

◼ Nous avons vu quels pouvaient être les sources d'information dont dispose le comité d'entreprise. Il est important cependant de mettre en évidence un document important : **le bilan social**. Obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le bilan social *"récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes"* (art. L.2323-7 nouveau – L. 438.3 ancien).

◼ Le document regroupe en **7 grands chapitres** des informations concernant l'emploi, les rémunérations (et les charges accessoires), les conditions d'hygiène et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles et les conditions de vie des salariés et de leur famille liée à l'entreprise.

L'employeur est tenu de présenter un bilan social complet sous peine d'être condamné pour délit d'entrave.

**Note** :

Le bilan social a été créé par **la loi du 12 juillet 1977** son vingtième anniversaire a donné lieu à des critiques fortes sur son contenu jugé confus et souvent obsolète et son utilisation souvent difficile pour les comités d’entreprise. Son actualisation et sa simplification permettraient de le rendre plus efficace.

**C. Organisation**

1. Règlement intérieur

◼ Depuis la loi du 28 octobre 1982 les comités d'entreprise sont dotés de pouvoirs importants au niveau de la rédaction de leur règlement intérieur. Ils y déterminent *"leurs modalités de fonctionnement et celles de leurs rapports avec les salariés de l'entreprise"* (art. L.2325-2 nouveau - L.431.6 al.2 ancien).

2. Organes du Comité

◼ Le comité d'entreprise fonctionne sous **la présidence du chef d'entreprise**, ce dernier ayant la possibilité d'être représenté (art. L.2325-1 nouveau – L.434.2 ancien) et, depuis la loi du 20/12/1993, il peut être accompagné par 2 collaborateurs.

◼ **Un secrétaire** doit être désigné parmi les membres titulaires du comité. On peut noter que le contentieux de cette désignation dépend du Tribunal de Grande Instance.

◼ L'activité des comités peut être très importante, il est alors nécessaire de mettre en place certains organes même s'ils ne sont pas prévus par la loi. C'est ainsi **qu'un véritable** **bureau** est parfois constitué avec un trésorier et des secrétaires adjoints.

◼ **Des commissions** sont créés *"pour l'examen de problèmes particuliers"* (art. L.2325-22 nouveau - L.434.7 al. l ancien), certaines étant même obligatoires comme la commission de la formation dans les entreprises à partir de 200 salariés (art. L.2325-26 nouveau - L.434.7 al.4 et 5 ancien), la commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises à partir de 300 salariés (loi du 31.05.1976), ou la commission économique dans les entreprises à partir de 1000 salariés (art. L.2325-23 nouveau - L.434.5 ancien).

◼ Rappelons que dans les entreprises, la loi du 23 Décembre 1982 rend obligatoire, à partir de 50 salariés, la constitution d'un Comité d'hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.). Sur le plan de la composition du comité d'entreprise il nous faut souligner le caractère *"massif"* de la représentation du personnel face à l'employeur et ses représentants. On retrouve **ici la même logique que celle présentée pré**cédemment pour les délégués du personnel, la taille de l'entreprise déterminant le nombre de représentants au comité. On va ainsi de 3 titulaires (et 3 suppléants...) dans les entreprises de 50 à 74 salariés... jusqu'à 15 titulaires (et 15 suppléants...) dans les entreprises comptant au moins 1000 salariés.

◼ Ces représentants sont élus pour **4 ans** et leur mandat est renouvelable (art. 2324-24 nouveau - L.433.12, al.1 ancien). Ils bénéficient d'heures de délégations comme les délégués du personnel (art. L.2325-11 nouveau – L .434.1 ancien). Ils disposent en outre des mêmes facilités dans l'exercice de leur mission (paiement des heures de délégation, liberté de déplacement...). Ajoutons que chaque organisation syndicale dans l'entreprise a la faculté de désigner un représentant au comité. Il assiste aux réunions avec voix consultative.

3. Réunions

◼ Les réunions du comité d'entreprise ont lieu au moins une fois par mois à l'initiative de l'employeur dans les entreprises à partir de 150 salariés et tous les 2 mois (sauf fusion avec les délégués du personnel) dans les entreprises plus petites. (Art. L. 2325-14 nouveau – L.434-3 ancien).

◼ L'ordre du jour de la réunion est établi par l'employeur et le secrétaire. Il est joint à la convocation. En cas de litige sur l’ordre du jour entre les deux, l’employeur ne peut fixer unilatéralement le contenu de ce document. Il convient de saisir le juge de référés du TGI compétent pour lever la difficulté.

🡺 Cass. Soc. du 8 juillet 1997, comité d’entreprise de la Société Plasco c. Sté Plasco (Semaine Juridique E, n° 11, p. 415 du 12/03/98).

◼ En cas de nécessité (avis obligatoire...) une convocation exceptionnelle du comité reste possible. L'employeur préside la séance en se basant sur l'ordre du jour et les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion (art. L.2325-5 nouveau - L.432.7 ancien). Il peut (ou son représentant) se faire assister techniquement par deux collaborateurs (art. L.2324-1 nouveau - L. 433-1 ancien - du code du travail). Ces collaborateurs doivent être salariés de l’entreprise (circ. min. du 21-06-1994) mais le directeur du personnel du groupe peut être admis (Rep. Min. du 1-04-1996).

◼ Les décisions sont prises à la majorité des membres présents, les suppléants et les délégués syndicaux n'ayant pas la possibilité de prendre part au vote. Le secrétaire est responsable de l'établissement d'un procès-verbal rendant compte des débats et des décisions prises.

**D.**  **Protection des membres du comité d'entreprise**

◼ La protection des membres du comité d'entreprise est sensiblement la même que celle des délégués du personnel (art. L.2421-3 nouveau – L.436.1 ancien).

◼ Notons cependant que les représentants syndicaux auprès du comité bénéficient de la même protection que les membres élus dès réception par l'employeur de la lettre du syndicat notifiant leur désignation (art. L.2143-7 nouveau – L.412.16 ancien). Les anciens représentants syndicaux non reconduits après un mandat de deux ans bénéficient, eux, d'une protection durant 6 mois.

On retrouve pour ces salariés protégés la même procédure de licenciement que pour les délégués du personnel (art. L.2421-3 nouveau – L.436.1 ancien).

Section III - Les instances et représentants issus du comité d'entreprise.

Le code du travail prend en compte les démembrements des entreprises contemporaines.

Remarque : L**a loi Rebsamen sur le dialogue social du 17.08.2016** permet la création d’une instance regroupée par accord majoritaire dans les entreprises d’au moins 300 salariés. Cela peut concerner le CHSCT, le CE et les DP.

**A. Commissions internes du comité.**

1. Facultatives

◼ Le comité est libre de créer des structures spécifiques pour l'examen de problèmes particuliers à condition que ceux-ci soient d'ordre :

- professionnel (apprentissage, formation professionnelle…).

- social (entraide, logement, œuvres en faveur de l'enfance, prévoyance…)

- éducatif (bibliothèque, sport, vacances…).

◼ Ces commissions sont présidées par un membre du comité. Il est possible d'y adjoindre des experts et techniciens appartenant à l'entreprise.

2. Obligatoires

◼ Ces commissions sont obligatoirement créées en fonction des seuils d'effectifs de l'entreprise.

+ Commission de la formation professionnelle obligatoire à partir de 200 salariés.

+ Commission d'information et d'aide au logement à partir de 300 salariés.

+ Commission économique à partir de 1000 salariés crée au sein du comité d'entreprise en cas d'établissement unique ou au sein du comité central en cas d'établissements multiples.

**B. Comité interentreprises.**

◼ Il est créé entre des entreprises distinctes qui souhaitent mettre en place certaines institutions sociales communes :

+ Services médicaux du travail.

+ etc…

◼ Il comprend un représentant des chefs d'entreprise et deux délégués élus par chaque comité d'établissement ou à défaut les délégués du personnel désignent des représentants.

**C. Le Comité Central d'entreprise et les Comités d’Etablissement.**

◼ Ce comité jouit de la personnalité civile. Ses dépenses de fonctionnement sont supportées par les entreprises proportionnellement au nombre de salariés qu'elles occupent sans pouvoir être imputées sur la subvention de fonctionnement des comités d'entreprise.

◼ En cas d'entreprises comportant des établissements distincts on crée :

⦁ Des comités d'établissement (cf. C. d'Entreprise) conformes au Comité d’Entreprise.

⦁ Un comité central d'entreprise. (CCE)

Aucun texte n'oblige à une telle création.

**La loi Rebsamen du 17 août 2015** prévoit que lorsqu'un projet organise des mesures d'adaptation dans un établissement, le comité d'établissement et le comité central d'entreprise sont tous les deux consultés.

1. Composition du C.C.E.

◼ Le CE comprend plusieurs types de personnes:

⦁ Le chef d'entreprise qui le préside.

⦁ Une délégation élue des comités d'établissements

• Un nombre maximum de 20 titulaires et 20 suppléants (sauf accord).

• Élection des représentants pour les membres des comités d'établissement.

On note ici l'importance très grande de la négociation.

⦁ Une représentation facultative des organisations syndicales de l'entreprise.

2. Fonctionnement du C.C.E.

◼ La CCE a la personnalité civile. Il se réunit une fois tous les 6 mois au siège de l'entreprise sur convocation du chef d'entreprise.

◼ L'ordre du jour est proposé par le chef d'entreprise et il est communiqué aux membres du CCE 8 jours à l'avance.

◼ Les ressources se composent :

⦁ D’une subvention de fonctionnement.

⦁ Des sommes destinées à financer les activités sociales et culturelles gérées par le comité central d’entreprise.

La subvention de fonctionnement est obtenue par la rétrocession d'une part des subventions perçues à cet effet par les comités d'établissement.

🡺 En cas de litige sur le montant de ces rétrocessions, il appartient au juge judiciaire de trancher de trancher (Cass. soc. du 15 mai 2001, SA Rhodia / C.C.E Rhône Poulenc, *R.J.C.* 7/ 01, n° 881).

3. Répartition des attributions

* Les Comités d'Etablissements assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles **mais** certaines activités communes sont confiées par voie d'accord au CCE.

◼ Le CCE exerce les attributions économiques concernant la marche générale de l'entreprise. Il est consulté et informé sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise.

Il est informé des offres publiques d'achat ou d'échange dont l'entreprise fait l'objet.

◼ Signalons cependant que certaines responsabilités relèvent naturellement du Comité Central d’Entreprise.

🡺 C’est le cas, par exemple, de l’exercice du droit d’alerte qui, concernant l’entreprise toute entière, relève de la compétence du C.C.E. (CA. De Rouen du 10-02-1999, Hispano-Suiza contre le comité local de l’établissement Hispano-Suiza).

**D. Le Comité de groupe.**

◼ C'est une structure spécifique de représentation du personnel au niveau des groupes de sociétés. Sa mise en place va dépendre de la structure du groupe (Société dominante et filiales, sociétés ayant des relations de participation…). La loi du 12 novembre 1996 rend possible sa fusion avec le Comité d’Entreprise Européen.

1. Mise en place.

◼ Elle a lieu dans les 6 mois suivant la composition du groupe de sociétés à l'initiative de la société dominante. Les parties intéressées (comités d'entreprises) concluent un accord. A défaut le Comité sera imposé par décision de justice.

2. Composition.

◼ Toute entreprise participante ne sera pas nécessairement représentée au sein du comité de groupe. Ce Comité est en effet composé du chef de l'entreprise dominante et de représentants du personnel dont le nombre ne peut excéder trente. Concernant ces représentants, il convient de noter que la notion de représentativité peut leur être imposée dans le cadre d’une désignation.

🡺 T.G.I. de Paris du 4 mai 1999, Crédit Agricole C. SUD où le syndicat SUD se voit reconnaître, du fait de sa représentativité (13 caisses régionales sur 53), le droit de participer aux négociations au niveau du groupe.

🡺 T.G.I. de Paris du 9 avril 1999, Axa C. Force Ouvrière, interdisant l’accès au Comité de Groupe d’un délégué F.O. dont la désignation n’est pas conforme.

3. Fonctionnement.

◼ Les réunions ont lieu au moins une fois par an sur convocation du président. La durée du mandat des délégués salariés est de deux ans. Le temps passé en réunion est rémunéré comme temps de travail effectif.

◼ Le but essentiel d'un comité de groupe est d'assurer aux représentants du personnel la communication d'informations à un niveau supérieur à celui des sociétés auxquelles ils appartiennent.

◼ Ces informations portent essentiellement sur les comptes et bilans du groupe, sur ses activités, sur sa situation financière et sur l'évolution de l'emploi.

◼ Le rôle du comité de groupe est donc très limité même s'il dispose de la personnalité civile pour défendre en justice les intérêts dont il a la charge. Ajoutons, pour compléter, que le comité d'entreprise doit être représenté aux séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance dans toutes les sociétés qui comportent un tel conseil (art. L. 2323-62 nouveau – L.432-6 ancien).

◼ Enfin, lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire, le comité d'entreprise désigne dans les deux jours, au sein de l'entreprise, un représentant des salariés chargé de participer à la vérification des créances nées du contrat de travail (loi du 25 011985).

**E. Le Comité d’Entreprise Européen.**

◼ **La loi du** **12 novembre 1996** rend désormais possible la mise en place de Comités d’Entreprise Européens.

◼ Certaines entreprises françaises avaient cependant anticipé cette évolution. C’est le cas en particulier du **groupe Renault** qui avaient créé dès avril 1993 **un comité de groupe européen** au moment de la tentative de fusion avec Volvo. A la suite de l’échec de cette fusion, renault a cependant confirmé cette orientation par **un accord du 5 mai 1995** passé entre la direction, 5 syndicats français (CGT, CFDT, CFTC, CGC, FO), 2 syndicats espagnols (CCOO et UGT) et un syndicat belge (CSC).

Ce comité comprend 30 membres : 16 français, 2 belges, 2 portugais, 1 allemand, 1 britannique, 1 autrichien, 1 italien, 1 néerlandais, et 1 luxembourgeois... l’usine slovène de Renault disposant de son côté d’un observateur.

On notera que, comme en droit interne, ce comité de groupe européen demeure une structure d’information mais pas de consultation.

◼ De très nombreux CE Européens ont été par suite mis en place. Signalons par exemple, ceux de BNP Paribas, d’ArcelorMittal, de Michelin, de GDF, d’EADS…

🡆 Voir, en introduction, *« Les sources européennes du droit du travail »*

Bibliographie :

◼ **Ouvrages :**

* Les comités d’entreprise – La Documentation Française – Novembre 2011.
* évelyn Bledniak et EMMANUEL. CHRETIENNOT : "*Comités d’entreprise : fonctionnement des prérogatives économiques et sociales”* - Delmas - 2007.
* Maurice COHEN : "*Les droits des comités d’entreprise et des comités de groupe”* - L.G.D.J. - 1997.Philippe de la celle : "*Comité d’entreprise : gestion des activités sociales et culturelles” -* Delmas - 1996.

◼ **Articles :**

* Mikaël PELAN, « Tenue des comptes par le Comité d’entreprise : obligations, contrôles et responsabilités, FRS 2/16 du 8.01.2016, p.27).
* Jean-Michel LATTES, *"L'information des salariés"* - [Journal des sociétés](http://www.jss.fr/JSSWEB_WEB/FR/js_collection.awp) - N°93, Décembre 2011,pp. 27 à 32.
* Sylvaine Laulom : "*La directive sur les comités d’entreprise Européens: l’importance d’une transition*" - Dr. Social, n° 12 - 1995 - p. 1023.
* MC. Amauger-Lattes et A. Arseguel : *“L’expert-comptable du Comité d’Entreprise, obligations et moyens”* - Bulletin Joly - n°5-1995, pp. 389.
* A arseguel et P. fadeuilhe : *“L’information du Comité d’Entreprise à l’occasion d’une opération de restructuration”* - Bulletin Joly - Novembre 1996, pp. 939-947.
* A. arseguel : *“Règles de consultation du comité d’entreprise sur la marche générale de l’entreprise”* - Bulletin Joly - Mars 1998, pp. 247 et

### Chapitre III

|  |
| --- |
| **LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**  **(CSE)** |

**IMPORTANT**

**La Réforme Macron de 2017.**

**L'Ordonnance Macron du 22.09.2017** (n°2017-1386) prévoit la mise en place - dans toutes les entreprises concernées - d'un Comité Économique et Social (CSE) en remplacement de l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel : DP, CE, DUP et CHSCT.

La réforme laisse subsister les représentants du personnel désignés : DS et représentants syndicaux. Les DS pourront cependant être amenés à partager leur pouvoir de négociation avec le Conseil d'entreprise si celui-ci est mis en place.

Le Comité de groupe, le Comité d'entreprise européen et le comité de la société européenne ne sont pas concernés par la réforme.

**La loi PACTE pour la croissance et la transformation des entreprises du 22 Mai 2019** réforme les seuils d'effectifs. Cela impacte donc directement la mise en place du CSE.   
Le texte initie une simplification des seuils d'effectifs. Il y en a, en effet, près de 200 et cela complexifie la vie des entreprises. Le mode de calcul est, en particulier, aligné sur l'effectif sécurité sociale.

**L'Ordonnance n°** [**2020-389**](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041776922&categorieLien=id) **du 1er avril 2020** liée à la Pandémie du Coronavirus met en place des mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel et réorganise les processus électoraux. Par suite, **l’Ordonnance n°** [**2020-737**](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042007223) **du 17.06.2020** (JORF n° 0149) permet la reprise des processus électifs.

Concernant les réunions des IRP, celles-ci peuvent se tenir à distance du fait du décret n° [2020-1513](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042607461) du 3.12.2020 (JORF n° 0293) reprenant les enjeux de l'ordonnance Covid n° [2020-1441](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042564921) du 25.11.2020 (JORF n° 0286).

**La loi du 2 aout 2021** renforce la prévention de la santé au travail. Le CSE voit ses prérogatives élargies.

**La loi du 22.08.2021** (N°2021-1104) implique le CSE dans la transition écologique.

**Jurisprudence.**   
Le Conseil d’État, dans une **Ordonnance du 30.06.2020**, refuse de suspendre le décret du 2 mai 2020 imposant des délais réduits de consultation. Par suite, le CE annule l'article 9 de l'Ordonnance du 22 avril 2020et le décret du 2 mai 2020 prévoyant des délais raccourcis de consultation du CSE (CE du 19-05-2021, n° [441031](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000043518317?isSuggest=true), CGT-FO).   
L'accord de mise en place met fin aux mandats en cours des anciennes IRP (Cass. soc. du 10.02.2021, Syndicat CGT des Hôtels de prestige et économiques, FRS 5/21, p. 19).

**Section 1. Mise en place du CSE.**

**A. Mise en place transitoire.**

1. Entreprises pourvues d'IRP au 23.09.2017.

Pour les entreprises dotées d'IRP au 23.09.2017, l'Ordonnance Macron organise des mesures transitoires en laissant une marge de liberté aux entreprises. Il est, de fait, possible de mettre en place rapidement un CSE ou de prolonger la vie des anciennes instances.

a. La variabilité du déploiement du CSE.

Il était possible de se baser sur les mandats en cours pour prévoir la mise en œuvre du nouveau dispositif. Pour accélérer le processus, le gouvernement a privilégié 4 types de mesures transitoires.

a1. Protocole préélectoral conclu avant le 23.09.2017.

Dans cette hypothèse, l'élection doit se tenir conformément aux dispositions en vigueur avant cette date. Le CSE devra alors être mis en place à compter du 1.01.2020 ou à une date antérieure fixée soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP.

a2. Mandats se terminant entre le 23.09.2017.

Si les mandats des IRP se terminent entre le 23/09 et le 31/12/2017, et que le protocole préélectoral n'a pas été conclu avant le 23.09.2017, ils sont prorogés automatiquement jusqu'au 31.12.2017. Leur durée peut être aussi prorogée d'un an maximum soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, par défaut, des DP.   
  
 En l'absence de prorogation, le CSE doit être mis en place.

a3. Mandats se terminant entre le 1.01.2018 et le 31.12.2018.

Si les mandats des IRP se terminent entre le 1/01 et le 31/12/2018 et que le protocole électoral n'a pas été conclu avant le 23.09.2018, leur durée peut être réduite ou prorogée d'un an maximum soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, par défaut, des DP.   
  
 Ce délai d'un an s'apprécie à compter de la date d'expiration des mandats.

a4. Mandats se terminant à partir du 1.01.2019.

Si le mandat des IRP se termine entre le 1/01 et le 31/12/2019, le CSE est mis en place à leur terme. Cela correspond au renouvellement de l'une de ces institutions et, au plus tard, le 31/12/2019.   
  
 Si les mandats se terminent après le 31/12/2019, ils cesseront de manière anticipée et un CSE sera mis en place dès le 1.12.2020.

Si la fin des mandats ne coïncide pas, leur durée peut être prorogée ou réduite sur les mêmes bases que précédemment et cela afin que leur échéance coïncide avec la mise en place du CSE.

b. Le cas particulier du transfert d'entreprise.

En cas de transfert d'entreprise, l'Ordonnance du 22.09.2017 prévoit l'hypothèse où l'entreprise absorbée est dotée d'IRP alors que l'entreprise absorbante est dotée d'un CSE.   
  
 Il y a alors deux hypothèses :

* Si l'entreprise absorbée devient un établissement distinct, il faut organiser la mise en place d'un CSE d'établissement sauf si le renouvellement du CSE central de l'entreprise absorbante doit intervenir moins de 12 mois après la modification de la situation juridique.
* Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui conservent ce caractère, il doit être organisé des élections au sein de chaque établissement concerné pour mettre en place un CSE d'établissement sauf si le renouvellement du CSE central de l'entreprise absorbante doit intervenir moins de 12 mois après la modification de la situation juridique.

c. Le transfert des biens des IRP.

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des IRP existant à la date de l'Ordonnance est transféré de plein droit et en pleine propriété au CSE.   
  
 Ce transfert s'effectue à titre gratuit lors de la mise en place des CSE. Avant le 31.12.2019, une convention doit être signée.

Les dispositions antérieures s'appliquent pendant la survie des anciennes IRP. Les représentants du personnel conservent leur statut protecteur.

2. Entreprises dépourvues d'IRP.

Dans les entreprises dépourvues d'IRP, le CSE doit être mis en place dès la publication des décrets d'application de l'Ordonnance.

Les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de DP sont donc concernées par cette mise en place.

**B. Les différents niveaux de mise en place.**

On retrouve les mêmes niveaux de mise en place du CSE que ceux concernant le CE. On note cependant quelques nuances. De fait, les CSE peuvent être mis en place au niveau de l'entreprise, de l'établissement, d'une unité interentreprises ou d'une unité économique et sociale.

1. Le CSE dans l'entreprise.

L'entreprise doit mettre en place un CSE lorsque son effectif atteint le seuil de 11 salariés et qu'elle ne comporte qu'un établissement.   
 Dans les entreprises qui comportent au moins deux établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués (Art. L.2313-1, al. 2).

Si des délégués du personnel sont absorbés par le CSE, l'Ordonnance prévoit la possibilité de désigner des représentants de proximité. Ils peuvent être membres du CSE ou être désignés par lui.   
 Cette mise en place est conventionnelle. L'accord d'entreprise fixe les conditions de mise en place les conditions de fonctionnement de ces représentants de proximité.

2. Le CSE au niveau d'une Unité Économique et Sociale.

La mise en place d'un CSE est obligatoire lorsqu'une Unité Économique et Sociale d'au moins 11 salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises.   
 Des CSE distincts et un CSE central sont constitués si l'UES a au moins 2 établissements.   
 La priorité est donnée à l'accord d'entreprise. A défaut on prend en compte un accord au sein du CSE. En l'absence d'accord on prend en compte une décision d'un employeur mandaté.   
  
 Un CSE interentreprises peut être mis en place lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site le justifient. Un accord d'entreprise permet cette création.

3. Le cas particulier des entreprises à établissements distincts.

L'entreprise pourra ici fixer le nombre d'établissements comportant des établissements.

a. Conditions de mise en place.

L'Article L. 2313-1 du Code du travail prévoit que « des CSE d'établissements et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts ». La nouvelle forme prise par le CSE permet donc de mettre en place ce dispositif y compris dans de petites structures. La compétence des CSE d'établissement pourra varier selon leur taille.   
  
 La mise en place peut se faire :

* Par accord d'entreprise ;
* Par accord avec la délégation du personnel au CSE ;
* Par décision unilatérale de l'employeur.

Ces possibilités sont hiérarchisées. La priorité est donnée à l'accord d'entreprise. A défaut, il faudra un accord au sein de CSE. Enfin, en cas d'échec, une décision unilatérale de l'employeur pourra intervenir.

b. Le CSE d'établissement et le CSE central d'entreprise.

b1. Le CSE d'établissement.

La composition est identique au CSE d'entreprise. Il en est de même pour son fonctionnement ainsi que pour le statut de ses membres.   
 De fait, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les CSE d'établissement sont dotés de la personnalité civile.

b2. Le CSE central d'entreprise (CSECE)[.](http://auteur.unjf.fr/activity/8543/Editer/18)

La composition est la même que pour le CE central d'entreprise. On note cependant qu'il devra reprendre non seulement les attributions du CCE mais aussi celles du CHSCT.   
 On y retrouve donc l'employeur ou son représentant et une délégation élue du personnel avec voix délibérative  
 On y ajoute - sans voix délibérative - des personnalités qualifiées participant à certaines réunions en fonction de leurs compétences, soit : le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, un représentant de chaque organisation syndicale représentatives.  
  
 Les élections ont lieu tous les 4 ans sur la base d'une répartition conventionnelle des sièges attribués. En cas de désaccord, l'autorité administrative dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise décide de cette répartition.   
  
 Le CSECE est doté de la personnalité civile. Il est présidé par l'employeur et il désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint, ce dernier étant chargé de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés.   
Les réunions ont lieu au moins une fois tous les 6 mois au siège de l'entreprise.   
  
 Les délégués élus n'ont pas de crédit d'heure supplémentaire et doivent donc utiliser ceux venant de leur établissement. Le budget du CSECE est attribué par accord entre lui et les CSE d'établissement.

c. Le partage des fonctions entre le CSE central d'entreprise et les CSE d'établissement.

Les fonctions et leurs attributions entre le CSECE et les CSE d'établissements sont proches de celles du CCE et des Comités d'établissements.

* Le CSCE exerce les attributions concernant la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissements.
* Les CSE d'établissements ont les mêmes attributions que le CSE d'entreprise dans les limites des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

Le CSECE est consulté seul sur :

* Les projets décidés au niveau de l'entreprise sans nécessité d'adaptation à un ou plusieurs établissements.
* Les projets décidés au niveau de l'entreprise dont les mesures de mise en œuvre ne sont pas encore déterminées.
* Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies avec des conséquences dans le domaine de la santé et des conditions de travail.

La gestion des activités sociales communes peut être déléguée au CSE. Pour certains projets d'entreprise, les consultations peuvent être doublonnées si des mesures d'adaptation sont nécessaires pour l'établissement concerné.   
 Le CSE peut désigner des experts.

d. Le Comité de groupe.

L'article [L. 2331-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902131) du Code du travail prévoit qu'un Comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.  
  
Est considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

* peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
* ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
* ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

Le décret n° [2018-921](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037534342) du 26.10.2018 vient préciser les conditions de mise en place d'un Comité de groupe. Pour calculer le nombre total de délégués, seules les entreprises membres du groupe ayant un CSE exerçant les attributions des entreprises d'au moins 50 salariés sont prises en compte.

**Jurisprudence.**   
Un Comité de groupe doit être mis en place même si la société dominante établie en France est contrôlée par des sociétés étrangères et même s'il s'agit d'une société de participation dés lors qu'elle s’immisce dans la gestion de ses filiales (Cass. soc. du 14.11.2019, Sté Chubb France, FRS 26/19, p. 16).  
Lorsque l'accord sur la mise en place d'un Comité de groupe est antérieur à la création du CSE, il suffit de substituer les mots CSE à ceux de CE pour qu'il continue à s'appliquer (Cass. soc. du 27.02.2021, Fédération française des syndicats CFDT des banques et sociétés financières, / BNP Paribas, FRS 5/21, p. 21).

**C. Les élections du CSE.**

Comme pour les autres institutions, le processus électif doit être mené par l'employeur.

**Remarque:**   
Les élections du CSE sont quasi identiques à celles des élections CE/DP.   
Selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel il est implanté, le CSE peut compter entre un et 35 membres disposant chacun d'un crédit d'heures mensuel compris entre 10 et 34 heures.

**Jurisprudence.**   
Les listes de candidats aux élections professionnelles doivent respecter une représentation équilibrée entre hommes et femmes fidèle à la part respective de chaque sexe sur la liste électorale (Cass. soc. du 17.04.2019, Union départementale CGT du Puy de Dôme, FRS 12/19, p. 12).  
Cette contrainte juridique ne concerne cependant que le premier tour des élections du CSE. Les listes présentées par les syndicats doivent être paritaires. La règle ne s'applique pas, à l'inverse, aux listes sans étiquette présentées au second tour (Cass. soc. du 25.11.2020, Union départementale du Puy-de-Dôme, FRS 23/20, p. 25).   
Le vote électronique ne peut être mis en place que par accord collectif. Ce n'est qu'en cas d'échec dans la mise en place de l'accord que la mise en place par décision unilatérale de l'employeur devient possible Cass. soc. du 13.01.2021, Syndicat départemental CGT des transports, FRS 3/21, p. 23).  
Un directeur de magasin représentant l'employeur ne peut être ni électeur ni éligible. La Cour souligne ici la confusion de rôles liée aux prérogatives de ce salarié (Cass. soc. du 31.03.2021, n° [19-25.233](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043352224?isSuggest=true) F-P, Sté CSF, FRS 9/21, p.23).

1. Le procès-verbal de carence.

**L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017** portant réforme du Code du travail ayant opéré une fusion des instances représentatives du personnel (IRP) – les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) – en un comité social et économique (CSE), la mise en place des CSE se fera à compter du 1er janvier 2018, progressivement, au fur et à mesure des élections professionnelles dans l'entreprise.   
 Elle sera réalisée au plus tard le 1er janvier 2020, le CSE étant obligatoire dans les entreprises de plus de 11 salariés.  
  
 Lorsque le processus électoral s’achève sans qu’aucun délégué du personnel ne soit élu après le deuxième tour, l’article L2314-5 du Code du travail prévoit qu’un procès-verbal dit *« de carence »* constate et matérialise cette absence d’élection.

**Remarque :**

Une procédure identique est prévue à compter du 1er janvier 2018 pour le CSE à l’article L. 2314-9 du Code du travail.

L’article L2314-5 précité met alors à la charge de l’employeur, entreprise ou association, une triple obligation quant à ce procès-verbal :  
  
- Rédaction du document ;  
- Affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l’association ;  
- Transmission à l'inspecteur du travail.  
  
 L'obligation d'établir un procès-verbal de carence se rapporte aux situations où la carence a été constatée au premier comme au second tour de scrutin des élections des délégués du personnel avec, comme résultat, l’absence de toute attribution de sièges de délégués du personnel (titulaire comme suppléants) dans tous les collèges électoraux concernés.  
  
 Par conséquent, il y aura situation de carence quand et de façon cumulative :  
  
*- au premier tour* : aucune candidature n'aura été présentée par les organisations syndicales représentatives ;  
*- au second tour* : aucune candidature (libre ou syndicale) n’aura été présentée par quiconque.

**Remarque** :

La situation de carence totale doit être constatée le jour même du second tour de scrutin.

2. La mise en place élective.

a. L'organisation des élections.

L’obligation d’organiser des élections concerne les employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs quand ils emploient des personnels dans les conditions du droit privé et cela quelle que soit la nationalité de l’entreprise dès lors qu’elle est implantée ou possède un établissement sur le territoire français.  
 Les élections visent à élire les membres de la délégation du personnel du comité social et économique. L’obligation d’organiser des élections s’impose en fonction de l’effectif de l’entreprise.

b. La mise en œuvre du protocole pré-électoral.

L’employeur doit informer tous les 4 ans le personnel. Cette information sur l’organisation des élections doit avoir lieu « par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information ».  
 La validité du protocole d’accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées répond à différentes règles de validité en fonction du sujet.  
  
 La plupart des clauses sont soumises à la condition de double majorité à savoir qu'elles doivent, pour être valides, être signées par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation du protocole dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

**Jurisprudence :**

Pour ce qui concerne la notion de participation à la négociation, la Cour de cassation a précisé que doivent être considérées comme ayant participé à la négociation les organisations syndicales qui, invitées à celle-ci, s'y sont présentées, même si elles ont ensuite décidé de s'en retirer (Cass. soc., 26 sept. 2012, no 11-60.231, Bull. civ. V, no 241).  
  
 Il s'agit des clauses relatives aux sujets suivants :  
  
- La répartition du personnel entre les collèges ;  
- La répartition des sièges entre les collèges ;  
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;  
- La modification du nombre de membres composant la délégation du personnel du comité social et économique ainsi que leurs heures de délégation.  
  
 Toutefois, certains sujets doivent être signés à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il s'agit des sujets suivants :  
  
- Nombre et composition des collèges électoraux, s'ils sont dérogatoires aux collèges légaux (L.2314-12);  
- Organisation du scrutin hors du temps de travail (L.2314-27).  
  
 En cas de désaccord sur certains sujets du protocole d’accord préélectoral, l’autorité administrative (Direccte) peut être saisie pour procéder à un arbitrage.

c. Le scrutin.

Le vote a lieu à la date fixée dans le protocole préélectoral. Il a lieu pendant le temps de travail. Il est d'usage de maintenir le salaire des salariés pendant le temps du vote.  
  
 Dans certains cas (travail continu par exemple), un accord peut être signé entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise pour que le vote ait lieu en dehors du temps de travail (L. 2314-27). Cet accord doit, pour être valide, être signé à l'unanimité (Cass. Soc. 3 juill. 1984, N°84-60.287).  
  
 La date, les heures et le lieu doivent être portés suffisamment tôt à la connaissance des salariés pour permettre à chacun de voter.

d. Les résultats du vote.   
  
 Le dépouillement a lieu immédiatement après le scrutin, en public (Cass. Soc. 6 janv. 2011, n°09-60.398P).  
  
 Doivent être considérés comme bulletins nuls :  
  
-les bulletins sans enveloppe ou placés dans une enveloppe non réglementaire,  
-les bulletins différents contenus dans une même enveloppe,  
-les bulletins portant des signes de reconnaissance,  
-les bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié,  
-les bulletins sur lesquels le nom d'un ou plusieurs candidats a été remplacé par celui de candidats d'une autre liste ou de toute autre personne.  
  
 Il est en revanche permis de rayer le nom d'un ou plusieurs candidats.  
  
 Le nombre de sièges à pourvoir dans l’instance est déterminé en fonction de l’élection et de l’effectif de l’entreprise (R. 2314-1) puis réparti dans chaque collège par le protocole d’accord préélectoral (L. 2324-13) .  
  
 Après la proclamation des résultats, le procès-verbal doit être transmis dans les 15 jours en double exemplaire à l'inspecteur du travail. Un autre exemplaire doit impérativement être envoyé dans ce même délai au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP).

3. Les conséquences de la pandémie du Coronavirus sur les processus électifs.

**L'Ordonnance n°** [**2020-389**](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041776922&categorieLien=id) **du 1er avril 2020** portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel en raison du Coronavirus impacte les processus de désignation.

a. Les processus en cours.

Lorsque l'employeur a engagé la procédure définie à l'article [L. 2314-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000035651165&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=) du Code du travail avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance, le processus électoral en cours est suspendu à compter du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 4 de la loi du 23 mars 2020 susvisée et, le cas échéant, prorogé sur le fondement des articles [L. 3131-12 à L. 3131-14](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idSectionTA=LEGISCTA000041747458&cidTexte=LEGITEXT000006072665&dateTexte=20200416) du Code de la santé publique.  
  
Cette suspension affecte :

1. Les délais impartis à l'employeur par les articles [L. 2314-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000035651165&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=), [L. 2314-5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000035651159&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200416&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=), [L. 2314-8](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000036262484&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200416&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=) et [L. 2314-29](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901903&cidTexte=LEGITEXT000006072050) du Code du travail.
2. Les délais dans lesquels l'autorité administrative et le juge judiciaire doivent être saisis d'éventuelles contestations en application des articles [R. 2313-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036481812&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101), [R. 2313-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000039347712&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=), [R. 2313-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000036414723&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200416&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=), [R. 2313-5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000039347715&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200416&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=) et [R. 2314-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018485483) du même code.
3. Les délais dont dispose l'autorité administrative pour se prononcer en application des articles R. 2313-2, R. 2313-5 et R. 2314-3 du même code.

Lorsque l'une des formalités mentionnées aux articles [L. 2313-5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036262329&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101), [L. 2313-8,](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000036262496&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=) [L. 2314-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000035651165&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=), [L. 2314-5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000035651159&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200416&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=), [L. 2314-8](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000036262484&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200416&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=) et [L. 2314-10](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000035651133&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200416&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=) du Code du travail a été accomplie entre le 12 mars 2020 et la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance, la suspension du processus électoral prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle il a été fait application de l'une de ces dispositions.

* Lorsque l'autorité administrative a été saisie après le 12 mars 2020, en application des articles R. 2313-1, R. 2313-2, R. 2313-4, R. 2313-5 et R. 2314-3 du Code du travail, le délai dont elle dispose pour se prononcer commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral mentionnée au premier alinéa.
* Lorsque l'autorité administrative s'est prononcée après le 12 mars 2020, en application des articles R. 2313-1, R. 2313-2, R. 2313-4, R. 2313-5 et R. 2314-3 du Code du travail, le délai de recours contre sa décision commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral mentionnée au premier alinéa.
* Lorsqu'elle intervient entre la date du premier tour et la date du second tour des élections professionnelles, la suspension du processus électoral prévue au I n'a pas d'incidence sur la régularité du premier tour.

La suspension du processus électoral prévue au I n'a pas d'incidence sur la régularité du premier ou du second tour des élections professionnelles, lorsque ceux-ci se sont déroulés entre le 12 mars 2020 et la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance.  
  
Les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours du scrutin.

b. Les processus à venir.

La procédure définie à l'article [L. 2314-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000035651165&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=) du Code du travail est engagée par l'employeur dans les trois mois qui suivent la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020 susvisée et, le cas échéant, prorogé sur le fondement des articles L. 3131-12 à L. 3131-14 du Code de la santé publique dans les cas suivants :

1. Lorsque, entre la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance et la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020 susvisée, les dispositions des articles [L. 2311-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035609353&cidTexte=LEGITEXT000006072050), [L. 2314-8](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036262484&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101) ou [L. 2314-10](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000035651133&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=) du Code du travail lui imposaient une telle obligation.
2. Lorsque, avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance, l'employeur n'a pas engagé le processus électoral alors que les dispositions des articles L. 2311-2, L. 2314-8 ou L. 2314-10 du Code du travail lui imposaient une telle obligation.

c. La prorogation des mandats.

Lorsque, en raison de la suspension ou du report du processus électoral dans les conditions prévues aux articles 1er et 2, les mandats en cours à la date du 12 mars 2020 des représentants élus des salariés n'ont pas été renouvelés, ces mandats sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

La protection contre les licenciements prévue au premier alinéa de l'article [L. 2411-5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035652360&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101) et à l'article [L. 2411-10](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000035652406&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=) du Code du travail ainsi que la protection en cas de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée prévue aux articles L. 2412-3 et L. 2412-5 de ce code et la protection en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire prévue à l'article L. 2413-1 du même code sont applicables aux mandats mentionnés au I pour toute la durée de la prorogation.

La protection contre les licenciements prévue aux articles [L. 2411-7](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7BDD66F53E107E96D76FCAF8D350E33.tplgfr36s_1?idArticle=LEGIARTI000035652352&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=) et [L. 2411-10-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035639807&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101) du Code du travail est prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections lorsque le délai de six mois prévu par ces dispositions a expiré avant la date du premier tour.

Par dérogation à l'article [L. 2314-10](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035651133&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101) du Code du travail, lorsque le mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique expire moins de six mois après la date de fin de la suspension du processus électoral mentionnée au premier alinéa de l'article 1er, il n'y a pas lieu à l'organisation d'élections partielles, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

**L'Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars** 2020 ne s'applique pas aux processus électoraux suspendus ou reportés en application des articles 1er, 2 et 4 de la présente ordonnance.

4. Les nouveaux modes de fonctionnement.

Par dérogation aux dispositions des articles [L. 2315-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901912&cidTexte=LEGITEXT000006072050) et [L. 2316-16](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035631635&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101) du Code du travail, le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du comité social et économique et du comité social et économique central, après que l'employeur en a informé leurs membres.

Le recours à la visioconférence est autorisé dans les mêmes conditions pour l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du Code du travail.

Le recours à la conférence téléphonique est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel régies par les dispositions du Code du travail, après que l'employeur en a informé leurs membres. Un décret fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique se déroulent.

Le recours à la messagerie instantanée est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel régies par les dispositions du Code du travail, après information de leurs membres, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit. Un décret fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues par messagerie instantanée se déroulent.

La limite de trois réunions par année civile prévue par les articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du Code du travail ne trouve à s'appliquer qu'aux réunions organisées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

e. Le rôle du CSE.

**L'Ordonnance n°** [**2020-323**](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041755940/) **du 25 mars 2020** est ainsi modifiée :

* L'employeur qui use de la faculté offerte par la présente ordonnance en informe le comité social et économique sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.
* L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de l'une des dérogations.
* L'employeur qui use de la dérogation prévue au présent article en informe le comité social et économique sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information.

Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

**D. Les seuils d'effectifs.**

Les seuils d'effectifs sont les mêmes que pour les DP et les CE tant pour le CSE à attribution réduite (11 salariés) que pour le CSE à attribution étendue (50 salariés). Ces seuils d'effectifs sont cependant plus difficiles à atteindre.

1. Les entreprises concernées.

On retrouve les mêmes catégories d'entreprise que pour les IRP traditionnelles.   
Les CSE concernent les employeurs de droit privé et leurs salariés ainsi que les établissements publics à caractère industriels et commercial ainsi que les établissements publics à caractère administratif employant des salariés dans les mêmes conditions que le droit privé (Art. L.2311-1 du Code du travail).

2. La mise en œuvre des seuils d'effectif.

**L'Ordonnance du 22.09.2017** n'a pas modifié les seuils d'effectifs mais elle les a rendus plus difficiles à atteindre. La période d'appréciation des seuils est en effet modifiée.

a. La mise en place d'un CSE à attributions réduites.

Le CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs (Art. L.2311-2).  
 Ce seuil de 11 salariés devait être atteint pendant 12 mois sur les 3 années précédant l'élection dans l'ancien dispositif.   
  
 Ce seuil de 11 salariés enclenche la mise en place d'un CSE n’exerçant que des attributions réduites.

b. Le passage d'un CSE à attributions réduite à un CSE à attributions étendues.

Les attributions du CSE sont considérablement étendues lorsque le seuil de 50 salariés est atteint. On peut donc considérer que le CSE entre 11 et 49 salariés reprend les attributions des DP alors que lorsque l'on atteint 50 salariés, le CSE assume les attributions d'un CE.   
  
 De fait, lorsqu'une entreprise atteint le seuil de 50 salariés durant 12 mois consécutifs un CSE à attributions étendues. On peut donc considérer qu'il cumule à la fois les fonctions des DP et du CE.   
  
 Il convient cependant de tenir compte du moment du mandat où ce seuil est atteint :

* S’il reste au moins 2 ans de mandat (... pour 4 ans de mandat total), le CSE exerce immédiatement des attributions étendues ponctuelles et des attributions étendues récurrentes au bout de 12 mois.
* S’il reste moins de 2 ans le CSE exercera immédiatement les attributions étendues ponctuelles mais il n'exercera pas les attributions étendues. Lors de la mise en place du CSE, celui-ci exercera immédiatement les attributions étendues ponctuelles mais les attributions étendues récurrentes ne seront exercées qu'au bout de 12 mois.

c. La mise en place d'un CSE à attributions étendues.

Si aucun CSE n'est en place et que le seuil de 50 a été atteint durant 12 mois consécutifs, alors le CSE exerce l'ensemble des attributions étendues à l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa mise en place.  
 Le CSE assure une mission dite "générale" et se voit confier les attributions du CE, du CHSCT et des DP.

L'Ordonnance ne modifie pas le seuil d’effectif des délégués syndicaux qui se calcule toujours sur le seuil de 50 salariés atteint consécutifs ou non au cours des 3 années qui précèdent leur désignation.

d. Les autres seuils d'effectifs.

A partir de 300 salariés, il est obligatoire de créer une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Cette obligation s'impose en deçà de ce seuil pour les entreprises de taille inférieure traitant du nucléaire, si l'inspecteur du travail le demande ou par accord d'entreprise.   
  
 Cette commission est présidée par l'employeur et comprend au moins 3 membres représentants du personnel. Par délégation du CSE, la commission se voit attribuer tout ou partie des compétences du CSE en matière de santé.   
  
 Il est aussi possible de créer des commissions pour traiter de problèmes particuliers. A partir de 300 salariés, on met en place une commission formation, une commission de l'égalité professionnelle.

**Section 2. La composition du CSE.**

**A. Le modèle du Comité d'Entreprise.**

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel. Un représentant syndical peut y être désigné. Le CSE est doté de la personnalité civile.

1. La présidence du CSE.

Le CSE est présidé par l'employeur assisté éventuellement de 3 collaborateurs ayant voix consultative (Art. L. 2315-23, al. 2).

**Remarque** : Dans les anciens CE, il y avait seulement 2 collaborateurs.

On retrouve, par ailleurs, les mêmes règles que pour le CE :

* Les collaborateurs sont choisis par l’employeur mais doivent être salariés de l'entreprise,
* L’employeur peut se faire représenter par une personne de son choix.

**Jurisprudence**   
L'employeur doit donner à son représentant une procuration expresse et spéciale (Cass. soc. du 9.01.1948, n° 5311). Il peut donner une délégation subsidiaire à une seconde personne en cas d'empêchement de son représentant (Cass. soc. du 27.11.1980, n°80-60.222).

L'employeur peut aussi déléguer un salarié détaché par une entreprise extérieure pour présider à sa place le CSE si, celui-ci, est doté de la qualité et des pouvoirs requis (Cass. soc. du 25.11.2020, AMAPA, FRS 1/21, p. 25).

2. La délégation du personnel.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants (Art. L. 2314-1, al. 2). L'élection lieu tous les 4 ans. Le CSE est supprimé en cas de baisse de l'effectif en dessous de 11 salariés.

**Le décret du 29.12.2017** fixe le nombre de membres compte tenu du nombre de salariés. Selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel il est implanté, le CSE peut compter entre un et 35 membres disposant chacun d'un crédit d'heures mensuel compris entre 10 et 34 heures.

Le nombre de salariés élus peut être augmenté par accord d'entreprise. Un mécanisme de remplacement permet de compléter le CSE mais des élections partielles sont, dans certains cas, imposées.  
  
 Les délégués bénéficient d'un statut protecteur.

**Jurisprudence**   
Si le salarié protégé tarde abusivement à demander sa réintégration, son indemnisation est limitée (Cass. soc. du 7.11.2018, Sté Safari technologies, FRS 24/18, p. 7).  
La jurisprudence précédent la création du CSE et s'appliquant aux anciennes institutions représentatives du personnel n'est pas remise en cause.   
Les nouvelles décisions portent désormais sur la seule nouvelle IRP.   
La procédure spéciale s'appliquant aux salariés protégés doit être respectée lorsque la période de protection est applicable au début de la procédure. Peu importe que des griefs valables aient été commis après l'expiration de la période de protection (Cass. soc. du 23.10.2019, Sté Blandin, n° [18-16.057](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000039307232&fastReqId=1562157596&fastPos=1), FRS 24/19, p. 11).  
L'inspecteur du travail doit entendre les salariés protégés un par un dans le cas d'une enquête contradictoire (CE du 8.11.2019, n° [412566](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000039357540&fastReqId=1650801146&fastPos=1), FRS 24/19, p. 12).  
Les suppléants d’autres collèges que le délégué absent peuvent être désignés en cas de carence. Il est nécessaire d'épuiser tous les suppléants possibles avant le recours aux élections partielles (Cass. soc. du 18.05.2022, n° [21-11.347](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045822969?isSuggest=true), Syndicat CFDT Interco Loire Haute-Loire/ Office public de l'habitat Opheor, FRS 12/22, p. 4).

3. Le représentant syndical au CSE.

Les modalités de désignation et le rôle du représentant syndical au CSE sont inchangés par rapport au CE.   
  
 Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE.  
  
 Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE. Ces représentants ont une voix consultative.

Il est possible de cumuler les fonctions de membre de la délégation du personnel au CSE avec celles de délégué syndical. Il est donc possible de cumuler la fonction de délégué syndical avec celle de représentant syndical au CSE ou de membre de la délégation du personnel au CSE.

Il n'est cependant pas possible de cumuler la fonction de membre élu de la délégation du personnel avec celle de représentant syndical au sein de ce comité.

***Jurisprudence.***

Il est possible de cumuler les fonctions de membre de la délégation du personnel au CSE avec celles de délégué syndical. Il est donc possible de cumuler la fonction de délégué syndical avec celle de représentant syndical au CSE ou de membre de la délégation du personnel au CSE. Il n'est cependant pas possible de cumuler la fonction de membre élu de la délégation du personnel avec celle de représentant syndical au sein de ce comité (Cass. du 11.09.2019, FO Métaux / Bio Habitat, FRS 20/19, p. 12).  
Cette orientation est confirmée par la Cour (Cass. soc. du 22.01.2020, Sté Total Raffinage France).

**B. La limite des mandats.**

**L'Ordonnance du 22.09.2017** limite le nombre de mandats des élus au CSE. Comme pour les DP et le CE, le mandat est de 4 ans mais - désormais - une limite à 3 mandats successifs est fixée. Auparavant les mandats des IRP étaient indéfiniment renouvelables.   
  
 Il est possible de déroger à cette règle si le protocole électoral le prévoit ou pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour le reste des règles régissant les mandats des membres du CSE, il y a simple transposition des dispositifs en place concernant la cessation anticipée des mandats, la révocation en cours de mandat et les effets des transferts d'entreprises.

**C. Les conséquences des effets de seuil.**

1. La mission réduite du CSE en dessous de 50 salariés.

On retrouve dans les attributions réduites du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés les missions traditionnelles dévolues aux délégués du personnel. Certaines attributions - comme celles liées à la santé - ne sont toutefois pas reprises.

a. Les moyens.

Les moyens attribués sont les mêmes que pour les DP, soit : un local et des réunions possibles.   
  
 On note cependant que moins de participants sont prévues car les suppléants ne participent à la réunion qu'en l'absence du titulaire. Les réunions ont toujours lieu une fois par mois. En cas d'urgence, des réunions supplémentaires peuvent être organisées.

b. Les attributions.

Les compétences restent les mêmes en ce qui concerne la présentation des réclamations.  
  
 On note cependant que les attributions en matière de santé doivent être précisées. La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail. Elle réalise des enquêtes.   
 Cela rapproche le DP des anciens rôles dévolus au CHSCT. Il peut, en outre, saisir l'inspection du travail.   
  
 Sur le plan de l'information, le CSE doit être réuni et consulté en cas de licenciement économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours. On note quelques différences, la consultation n'étant plus nécessaire pour l'usage du crédit d’impôt compétitivité emploi.   
  
 L’accès aux documents d'entreprise est maintenu.

2. La mission générale du CSE.

A partir de 50 salariés, le CSE a les attributions du CE, du CHSCT et des DP.   
  
 De fait, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE exerce les attributions prévues pour le CSE des entreprises de moins de 50 salariés. Il assure la présentation des réclamations individuelles et collectives ainsi que les attributions correspondant largement à celles dévolues auparavant au CE et au CHSCT.

a. L'intérêt des salariés.

Comme pour le CE, le CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, assure une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production (art. L. 2312-8).

Ces missions du CSE ne remettent en cause ni le droit d'expression des salariés, ni les prérogatives des délégués syndicaux.

b. Les obligations de consultation du CSE.

Le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.   
  
 Cela concerne, en particulier :

1. Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs;
2. La modification de son organisation économique ou juridique;
3. Les conditions d'emploi et de travail, en particulier, la durée du travail et la formation professionnelle;
4. L'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé ou de sécurité;
5. Les mesures destinées à faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les domaines d'information et de consultation du CSE regroupent les attributions auparavant dévolues au CE et au CHSCT. Cependant, certaines obligations semblent moins précises qu'auparavant et une plus grande latitude est laissée aux partenaires sociaux de l'entreprise.

Lorsque le licenciement d'un membre du CSE est envisagé, le comité n'est saisi que dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

c. Les missions du CSE liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Dans le domaine de la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, le CSE :

* Contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise;
* Procède à l'analyse des risques professionnels ;
* Contribue à l'accès des femmes à l'emploi ;
* Facilite l'accès des handicapés à l'emploi et contribue au maintien des personnes handicapées dans leur vie professionnelle ;
* Peut susciter des initiatives dans le domaine du harcèlement moral ou sexuel.

Par contre, cette fusion des compétences du CHSCT avec celles du CSE. On note cependant que certaines attributions sont supprimées, soit :

* Contribution à la prévention et à a protection de la santé physique et mentale ainsi que de la sécurité des salariés ;
* Observation des prescriptions légales prises en matière de santé et de sécurité ;
* Analyse des conditions de travail.

Malgré ces suppressions, le CSE procède - comme le CHSCT - à des enquêtes régulières et est consulté sur la santé et la sécurité des travailleurs. Il peut aussi faire appel à un expert et dispose de droits d'alerte.

Enfin, le CSE peut accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites. Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent présenter leurs observations.  
  
 Par suite, le CSE fait des propositions en vue d'améliorer les conditions de travail comme le faisait le CE.

d. Les commissions internes du CSE.

d1. La Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Cette commission est créée en raison de la suppression du CHSCT.   
Cette disposition est d'ordre public et s'impose donc aux entreprises d'au moins 300 salariés qui ne peuvent y déroger. En dessous de ce seuil, l'inspecteur du travail peut imposer la commission ou elle peut être mise en place par accord d'entreprise.

d2. Les autres commissions.

Les autres commissions sont:   
  
- Commission des marchés à partir de 50 salariés lorsque certains seuils financiers sont atteints.   
- Commission de formation à partir de 300 salariés.   
- Commission économique à partir de 1000 salariés.   
  
Il est aussi possible de créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

e. Le cas particulier des accords d'entreprise.

Depuis la loi du 17 août 2015, les projets d’accord collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du Comité d'Entreprise.   
  
 La même règle s'applique désormais au CSE. De fait, l'employeur n'a pas l'obligation de consulter le CSE ni avant de signer un accord ni mors de la mise en œuvre de cet accord.

**Section 3. L'information et la consultation du CSE****.**

**L'Ordonnance du 22.09.2017** organise le fait que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les trois grandes consultations du CE sont maintenues : orientations stratégiques - situation économique et financière - politique sociale, conformément aux objectifs fixés par la loi du 17 aout 2015.   
  
 Il convient cependant de constater que ces entreprises disposent désormais d'une plus grande souplesse. Elles peuvent désormais en adapter le contenu, les modalités et la périodicité. On distingue, en outre, l'ordre public, le champ de la négociation et les dispositions supplétives.   
  
 Le CSE se réunit tous les 6 mois. Il peut tenir des réunions exceptionnelles.

**A. La négociation des prérogatives du CSE.**

Cette négociation n'est possible qu'en dehors du champ de l'Ordre public défini ici par l'article L.2312-17 du Code du travail.   
  
 On doit cependant consulter le CSE sur des modalités calquées sur celles du CE. Le Comité a un droit d'accès à certains documents et il peut se faire assister. Il procède à des inspections et enquêtes en matière de santé et de sécurité. Il dispose de plusieurs droits d'alerte et participe aux assemblées générales et aux conseils d'administration ou de surveillance.

1. Le champ obligatoire de l'ordre public.

On retrouve ici les obligations de consulter le CE.   
  
De fait, le CSE doit être consulté sur :

* Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
* La situation économique et financière de l'entreprise ;
* La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Dans le cadre de ces consultations, le CSE est consulté sur les programmes de formation. Il veille à leur mise en œuvre effective (art. L.4143-1).   
  
 Par ailleurs, la périodicité des consultations ne doit pas excéder 3 ans et les entreprises d'au moins 300 salariés doivent informer trimestriellement le CSE sur certains sujets.   
  
 De même, dans les entreprises sans délégué syndical, la consultation sur le droit d'expression doit être organisée au moins une fois par an. Dans toutes les entreprises, l'employeur doit indiquer au CSE la liste des demandes de mobilité volontaire des salariés et les suites données.

2. Le champ ouvert de la négociation.

En dehors des thèmes précédents, presque tout est ouvert à la négociation.   
  
 Ainsi, dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, un accord majoritaire sans référendum peut définir :

* Le contenu et les modalités des trois consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
* La périodicité de ces consultations sans pouvoir cependant dépasser 3 ans ;
* Les niveaux et articulations de ces consultations.

Un accord unique peut aussi être mis en place.   
  
 En l'absence de délégué syndical, l'accord doit être conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité.

Tout peut donc être négocié : contenu, modalités, niveau, périodicité, nombre d'expertises...   
 L'accord peut aussi prévoir que la stratégie soit examinée au niveau du groupe. La négociation peut être engagée avant même la création du CSE s’il y a des délégués syndicaux.

**Le conseil d'entreprise**   
Un rôle de négociation et un pouvoir de décision renforcé peut être organisé sous la forme d'un conseil d'entreprise. On qualifie alors le CSE de Conseil d'entreprise. Ses compétences sont renforcées.

3. Les règles supplétives en cas d'échec de la négociation.

En l'absence d'accord, les consultations seront conduites au niveau de l'entreprise. De fait, dans les entreprises à établissements multiples, les négociations relèvent du CSE central sauf si l'employeur en décide autrement.   
  
La consultation porte alors sur :

* L’évolution de l'emploi ;
* Les qualifications ;
* Le programme de formation ;
* L’apprentissage et les conditions de stages ;
* Les actions de prévention en matière de santé et de sécurité ;
* Les conditions de travail ;
* Les congés et l'aménagement du temps de travail ;
* La durée du travail ;
* L’égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
* L’exercice du droit d'expression des salariés.

En l'absence d'accord, on retrouve l'essentiel de l'information de base destinée au CE.  
On y trouve :

* Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, des salaires, l'emploi des handicapés, l'apprentissage, le recours aux CDD, les contrats de missions ... ;
* Les indicateurs sur la situation des hommes et des femmes ;
* L’information sur le plan de formation ;
* Les informations sur la mise en œuvre des contrats de travail ;
* Les informations sur la durée du travail ;
* Les informations sur l'emploi des handicapés ;
* La contribution à l'effort de construction ;
* L’exercice du droit d'expression ;
* Les contrats de mise à disposition.

Enfin, l’employeur présente au CSE le bilan général sur la santé et la sécurité, ainsi que le programme annuel de prévention.

**B. Le contenu de l’information.**

Les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent adapter, par accord, les modalités de consultation du CSE. En dehors des règles relatives à l'Ordre public, des adaptations sont possibles. En outre, un accord de groupe peut organiser des consultations ponctuelles au niveau du groupe.   
  
 Les nouveaux élus doivent bénéficier d'une documentation obligatoire.   
  
 Les thèmes pris en compte sont proches de ceux concernant le CE, soit : conditions de travail, recrutement, restructuration et compression des effectifs, modification dans l'organisation économique ou juridique, sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire...La base de données économiques et sociales peut être adaptée à l'entreprise. On retrouve cependant les mêmes règles que précédemment avec un large champ de négociation mais dans le respect des règles d'ordre public.  
  
 Le CSE des entreprises d'au moins 300 salariés est plus informé. L'information trimestrielle reste obligatoire mais le bilan social devient supplétif.

**C. Le recours à un expert.**

Ce recours est toujours possible mais il est désormais plus encadré (Décret du 29.12.2017). Seul le recours à un expert-comptable ou un expert habilité est possible.   
  
 Ainsi, si les cas de recours à un expert sont inchangés, un accord peut limiter le nombre d'expertises pour les consultations récurrentes. L'obligation du CSE de participer au financement de l'expertise est accrue.   
 Le CSE reste libre de choisir un expert mais sur la base d'un cahier des charges. Un délai maximal d'expertise est fixé et l'employeur voit ses possibilités de contester l'expertise élargie.

**L’arrêté du 7 août 2020**, en vigueur à compter du 21 août 2020, fixe les conditions et les modalités d’exercice des missions d’expertise dévolues à l’expert au titre de ces dispositions, ainsi que les procédures de certification de ces experts.

**Section 4. Les moyens budgétaires du CSE.**

Si **l'Ordonnance du 22.09.2017** reprend l'essentiel des règles budgétaires applicables au CE, on note cependant des évolutions sur la nouvelle assiette de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles.

**A. La subvention de fonctionnement.**

L'Ordonnance reprend les mêmes obligations que celles qui concernaient le CE. On note cependant quelques nuances.

1. Le relèvement du taux de subvention[.](http://auteur.unjf.fr/activity/8543/Editer/61)

L’Ordonnance de 2017 relève le taux de subvention pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.   
  
 Désormais, l'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant égal à :

* 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés.
* 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

Le taux de subvention de fonctionnement était de 0,20 % pour le CE sans tenir compte de la taille des entreprises en cause. Ajoutons que le CSE assume certaines charges que le CE n'assumait pas comme le financement d'une partie du coût des expertises.

2. L’assiette de la subvention de fonctionnement.

Pour le CE, le Code du travail ne définissait pas précisément l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement. La jurisprudence de la Cour de cassation avait développé une évaluation contestée.   
  
 L'Ordonnance vient imposer une solution différente.   
L’Ordonnance n° 2017-1386 met un terme au silence du législateur et définit expressément l’assiette de calcul des contributions patronales.   
 Le nouvel article L.2312-83 du code du travail, applicable au 1er janvier 2018, précise que la masse salariale brute à prendre en compte est « constituée par l’ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ».   
 Le législateur a en outre pris le soin d’aligner parfaitement l’assiette de calcul des activités sociales et culturelles avec celle servant de calcul à la subvention de fonctionnement du comité. Leurs termes sont aujourd’hui strictement similaires.

L’assiette des contributions patronales est donc calquée sur l’assiette des cotisations de sécurité sociale c’est-à-dire sur les sommes ayant le caractère de salaire apparaissant dans la déclaration sociale nominative (DSN). Il s’agit ici d’un retour à la jurisprudence antérieure à la décision de la Cour de cassation du 31 mars 2011. En conséquence, certaines sommes provisionnées n’ont plus à être intégrées.

3. L'usage de la subvention.

La subvention de fonctionnement du Comité doit s'inscrire dans le cadre de son fonctionnement et de ses missions économiques.   
 Cela peut concerner: le personnel du CSE, les frais de déplacement des membres, certains frais d'expertises, les frais de tenue des comptes...  
 L'utilisation de la subvention dépend d'une délibération des membres élus du CSE, l'employeur ne participant pas au vote.   
  
 Soulignons aussi que le CSE peut décider - par délibération - de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise.   
  
 La principale modification liée aux Ordonnances Macron porte ici sur la possibilité d'affecter le reliquat financier du budget de fonctionnement aux activités sociales et culturelles. Le principe de "dualité budgétaire" interdisait auparavant tout transfert. Cela va permettre une plus grande souplesse budgétaire, le transfert inverse étant, lui aussi, possible.

**Les décrets du 26.10.2018** précisent les modalités de transfert de l'excédent du budget de fonctionnement du CSE. Ainsi, seuls 10% de l'excédent peuvent être transférés. La somme dégagée et son affectation doivent être inscrits dans les comptes annuels du Comité.

**B. La contribution aux activités sociales et culturelles.**

Le financement des activités sociales et culturelles est assuré pour l'essentiel par une contribution patronale.   
 Cette contribution résulte soit d'un accord d'entreprise, soit d'une obligation légale liée au fait qu’existait dans l'entreprise des activités au moment de la création du Comité, soit d'un usage ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Bibliographie de la leçon**

**OUVRAGES :**

 Laurent MILET et Maurice COHEN, Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe, LGDJ 2023.

 Florence VASSEUR, Gwennhaël François, Damien Chenu, Sandrine Jean, Élodie Pastor, Le CSE, éd. Revue fiduciaire, 2022.

**ARTICLES:**

* Olivier Bach, "Mise en place du Comité Social et Économique: comment bien préparer les élections ?", FRS 26/18, n° 26 du 7.12.2018, p. 19.

### Chapitre IV

**LE DROIT SYNDICAL DANS**

**L'ENTREPRISE**

◼ Si **la loi du 21 mars 1884** a reconnu le droit syndical, ce n'est que beaucoup plus tardivement que ce droit est entré dans l'entreprise elle-même.

Certes certains textes garantissaient la protection des salariés syndiqués, comme **la loi du 27 avril 1956** prohibant *"toute discrimination de l'employeur envers ses salaries en fonction de leur appartenance à un syndicat"*, mais le patronat s'efforçait de maintenir la "neutralité syndicale" dans l'entreprise. Cette résistance se justifiait pour les employeurs par la nécessité de préserver l'entreprise en tant que lieu de travail.

◼ Les accords de Grenelle et **la loi du 27 décembre 1968** modifient cette situation en reconnaissant aux organisations syndicales le droit de constituer des sections syndicales à l'intérieur des entreprises et de désigner des délégués syndicaux.

◼ **La seconde** **loi Auroux du 28 octobre 1982** renforce la présence syndicale dans l'entreprise par la modification de certains seuils d'effectifs et par un accroissement des moyens d'action. **La loi quinquennale du 20 décembre 1993** atténue les possibilités d'intervention des délégués syndicaux dans les entreprises de taille limitée.

◼**La loi du 12-11-1996** débouche sur une remise en cause partielle du monopole syndical de représentation aux négociations.

◼ **La loi du 31 Janvier 2007 dite de « Modernisation du dialogue social »** induit une évolution dans la concertation. Désormais, « Tout projet de réforme envisagé par le gouvernement et portant sur les relations individuelles et collectives du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle et relevant du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle devra dorénavant faire l’objet d’une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d’employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel (Art. L. 101-1 alinéa 1 du Code du travail).

◼ **La loi du 20 Août 2008** sur **« le temps de travail et la démocratie sociale »** modifie considérablement les règles de la représentativité (Cf. Circulaire DGT du 13.11.2008). Par suite, afin de favoriser le dialogue social dans les Toutes Petites Entreprises (TPE), **la loi du 15.10.2010** organise un dispositif destiné à prendre en compte la représentativité des syndicats dans les entreprises de moins de 11 salariés.

🢡 Au niveau national, 5 syndicats ont été déclarés représentatifs : la CGT (26,77 %) – la CFDT (26,00 %) – la CGT-FO (15,94 %) – la CFE-CGC (9,43 %) – la CFTC (9,30%). La prochaine évaluation des représentativités syndicales aura lieu en 2017.   
  
🢡 Dans une décision du 7.10.2010, le Conseil Constitutionnel valide les dispositions de la loi de 2008 relatives à la mesure de l’audience des syndicats catégoriels.

◼ **La loi dite Rebsamen du 17.08.2015** relative au dialogue social simplifie sur de nombreux points les relations collectives de travail dans les entreprises. Cette loi permet d’opter pour une instance unique de représentation du personnel dans toutes les entreprises, le regroupement des obligations « récurrentes » de consultation du Comité d’entreprise, la structuration des règles de fonctionnement du CHSCT et une organisation plus précise de la négociation obligatoire.

◼ **La loi Macron du 6 aout 2015** supprime les peines d’emprisonnement encourues en cas d’entrave au fonctionnement des institutions du personnel. Cette disposition est d’application immédiate (Cass. Crim. du 26.01.2016, n° 13-82.158).

◼ **La loi El Khomri du 21.07.2016** prévoit la mise en place de référendum d'entreprises. Si plus de 50% des suffrages exprimés par les salariés sont atteints, les syndicats majoritaires ne pourront s'y opposer.

◼ ***Actualités juridiques*** : **La réforme MACRON** du Code du travail.   
  
**Le 23 Mai 2017**, le chef de l’Etat, Emmanuel Macron, a reçu les partenaires sociaux pour leur exposer les grands axes de sa réforme du Code du travail. Une partie concerne directement la représentation du personnel.  
  
***La fusion des institutions représentatives du personnel***   
La réforme prévoit la création d’une instance unique de représentation du personnel. Actuellement, il existe trois institutions distinctes :

* Les délégués du personnel, à partir de onze salariés ;
* Le comité d’entreprise, à partir de cinquante salariés ;
* Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), également à partir de cinquante salariés.

Les mandats sont cumulables entre les trois. La réforme vise à simplifier ces règles pour créer une instance unique pour toutes les entreprises et « limiter les effets de seuils » ayant pour conséquence le fait qu’un patron renonce à recruter pour éviter de créer une de ces instances.

***La Réforme Macron de 2017.***   
**L'Ordonnance Macron du 22.09.2017** (n° [2017-1386](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2017/9/22/MTRT1724789R/jo/texte)) prévoit la mise en place - dans toutes les entreprises concernées - d'un Comité Économique et Social (CSE) en remplacement de l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel : DP, CE, DUP et CHSCT.  
La réforme laisse subsister les représentants du personnel désignés: DS et représentants syndicaux. Les DS pourront cependant être amenés à partager leur pouvoir de négociation avec le Conseil d'entreprise si celui-ci est mis en place.

Le Comité de groupe, le Comité d'entreprise européen et le comité de la société européenne ne sont pas concernés par la réforme.

**La loi PACTE** pour la croissance et la transformation des entreprises du 22 Mai 2019 réforme les seuils d'effectifs.

**L'arrêté du 28.07.2021** (MTRT2121442A) établit la liste des syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel. On y trouve la CFDT (31,01%) - la CGT (26,59%) - la CGT-FO (17,64%) - la CFE-CGC (13,77%) et la CFTC (11%).   
  
  
**Actualité juridique** : les conséquences juridiques de la pandémie du Coronavirus.

* **L'Ordonnance n°** [**2020-389**](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041776922) **du 1er avril 2020** liée à la Pandémie du Coronavirus met en place des mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel et réorganise les processus électoraux.
* **L’Ordonnance n°** [**2020-388**](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041776909/) **du 1er avril 2020** relative au report du scrutin de mesure de l’audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud’hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.  
  Le scrutin organisé pour mesurer l’audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés devait initialement avoir lieu du 23 novembre au 6 décembre 2020. La crise sanitaire affecte l’ensemble du processus permettant la mise en œuvre de ce scrutin qui ne pourra pas se tenir aux dates prévues.  
  L’article 1er de l’ordonnance permet le report du prochain scrutin qui pourra ainsi se tenir au cours du premier semestre 2021.  
  L’article 2 a pour objet de décaler la date du prochain renouvellement général des conseillers prud’hommes à une date fixée par arrêté et au plus tard le 31 décembre 2022. Le mandat en cours des conseillers prud’hommes est donc prorogé jusqu’à cette date. Pour les besoins de la formation continue, des autorisations d’absence sont prévues dans la limite de six jours par an à ce titre.  
  Enfin, l’article 3 décale le prochain renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles à une date qui sera fixée par arrêté ultérieur du ministre chargé du travail, et au plus tard le 31 décembre 2021.

Le Comité de groupe, le Comité d'entreprise européen et le comité de la société européenne ne sont pas concernés par la réforme.

Nous nous proposons ici de présenter, dans un premier temps, la section syndicale d'entreprise (section l) avant de traiter ensuite des délégués syndicaux (section 2).

Histoire du syndicalisme en France

**Section I -** La section syndicale

**Section II -** Les délégués syndicaux

**Section III -** La crise du syndicalisme en France

**Histoire du syndicalisme en France.**

◼La grande crise de **1826-1831** qui alimente les mécontentements politiques de la fin du règne de Charles X consacre *“l’éveil”* du syndicalisme. A partir de **1826**, surgissent en France les mêmes revendications.

La révolte des **Canuts de Lyon** en 1831 est généralement considérée comme la première grande insurrection ouvrière. La demande de réduction du temps de travail journalière révèle, alors, l’émergence d’une conscience ouvrière.

◼A partir de **1840,** à la limite de la légalité de l’époque, se constituent les premières structures à caractère syndical en liaison directe avec l’évolution d’une part du mouvement mutualiste vers la prise en compte des demandes sociales des ouvriers.

Socialistes utopiques, inspiré par Saint-Simon, Fournier et Proudhon, Louis Blanc participant au gouvernement provisoire, va rédiger un décret sur *“la garantie de l’existence de l’ouvrier par le travail”.*

Ce texte s’engage *“à garantir le travail à tous les citoyens”* et reconnaît que *“tous les ouvriers doivent s’associer entre eux pour jouir du bénéfice de leur travail.”*

**En novembre 1848**, une trentaine d’associations ouvrières vont fonder *“la chambre* *de travail”* qui, disparaissant l’année suivante, n’en constitue pas moins l’origine du syndicalisme en France. La possibilité de créer des chambres syndicales bénéficiant d’un droit de coalition dérogatoire va permettre d’entretenir la contestation dans le monde économique.   
**En 1864** est, enfin, créée, à Londres, la première Association Internationale de Travailleurs mais la légitimité syndicale n’est pas toujours reconnue en France.

◼ **La loi de 1884** reconnaît le droit syndical. De fait vont apparaître en France deux syndicats correspondant à deux courants idéologiques majeurs : le marxisme avec la C.G.T. et le catholicisme avec la C.F.T.C. Les employeurs vont créer leurs propres regroupements

**A. Les syndicats de salariés**

1. La Confédération Générale du Travail (C.G.T.) et   
la CGT – Force Ouvrière (FO).

◼C’est à Limoges, le 25 septembre 1895 que sont jetées les bases de la création de **la C.G.T.** dont l’objet (article 2 des statuts) est “la lutte pour l’émancipation intégrale des travailleurs”. Cette création se situe dans un mouvement européen lié à la dépression économique de 1887-1888, alors que dès 1864 est créée la première internationale rapidement dominée par les marxistes.

La loi Waldeck-Rousseau de 1884 met fin définitivement à l’effet *“Le Chapelier”* en légalisant les structures syndicales organisées. De fait, la C.G.T. est historiquement la première structure syndicale Française entrant dans ce nouveau cadre. Deux fédérations sont à l’origine de cette création : celle des cheminots et celle du livre.

|  |
| --- |
| **Les secrétaires généraux de la C.G.T.** |
| • 1895 à 1963 : A. LANGLAISE, COPIGNEAU, RENAICAIN, Eugène GUINARD  • 1902 à 1909 : Victor GRIFFUELHES  • 1909 à 1919 : Léon JOUHAUX, Président  • 1919 à 1936 : Léon JOUHAUX    En 1922, la CGT va connaître une scission avec la création de la CGT-U liée à l’Internationale communiste. Un congrès de réunification aura lieu en 1936.  • 1944 : Direction bicéphale avec Léon JOUHAUX et Benoît FRACHON.  En 1947, lors de la scission et de la création de FO Léon JOUHAUX devient secrétaire général de FO et Benoît FRACHON de la CGT.  • 1967 à 1982 : Georges SEGUY  • 1982 à 1992 : Henry KRASUKI  • 1992 à 1999 : Louis VIANNET  • 1999 à 2013 : Bernard THIBAULT  • 2013 à 2015 : Thierry LEPAON.   . 2015 à 2023 : Philippe MARTINEZ.  . A partir de 2023 : Sophie BINET. |

◼La C.G.T. va connaître une importante scission en décembre 1947. La tendance communiste du syndicat demeure majoritaire alors que les minoritaires réformistes désireux de se dégager de l’idéologie marxiste vont créer la **C.G.T. Force Ouvrière (FO)** lors des assises fondatrices du 13 avril 1948.

**Les secrétaires généraux de la CGT-FO**

• 1948-1963 : Robert Bothereau.

• 1963-1989 : André Bergeron.

• 1989-2004 : Marc Blondel.

• 2004-2018 : Jean-Claude MAILLY  
 • 2018 : Pascal PAVAGEAU (démissionnaire) • • 2018-2022 : Yves VEYRIER  
  Depuis 2022 : Frédéric SOUILLOT





**Bibliographie.**

> Michel Dreyfus : “Histoire de la C.G.T.- Cent ans de syndicalisme en France” (Bruxelles - Ed. Complexe - 1995).

> Alain Bergougnioux : ”Force Ouvrière”- Que sais-je ? - 1982.

> Dominique LABBE : “La CGT, organisation et audience depuis 1945”– Ed.

La Découverte.

A la CGT le nombre d’adhérents était de l’ordre de 5 millions à la libération. Il serait de l’ordre de 600 000 aujourd’hui. A Force Ouvrière, il y aurait aujourd’hui environ 300 000 adhérents.

Aujourd’hui, la CGT est dirigée par Philippe Martinez alors que FO est dirigée par Jean-Claude MAILLY.

2. La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.) et la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.).

◼On trouve l’origine du syndicalisme chrétien en France dans l’action d’Albert de Mun et de René de la Tour du Pin qui fondent en 1871, *“l’œuvre”,* association destinée à faire connaître les premiers cercles catholiques d’ouvriers.

Par suite la hiérarchie catholique va prendre en compte cette aspiration sociale et, en 1882, le Pape Léon XIII va favoriser la création d’un Comité romain d’études sociales.

Cette démarche sera consacrée par *“l’Encyclique Rerum Novarum”* du 15 mai 1891.

*“Rerum novarum”* va marquer officiellement l’engagement social de l’Église et restera une date historique car les encycliques *“Quadragesimus annus”* (1891) et *“Centesimus annus”* (1991) vont célébrer son quarantième et centième anniversaire.

Les syndicats d’inspiration Chrétienne en France vont se grouper sous l’impulsion de Jules Zirnheld pour fonder la **C.F.T.C.** les 1 et 2 novembre 1919. Les statuts du syndicat font expressément référence à l’encyclique *“Rerum Novarum”* dont il entend s’inspirer.

◼Les 6 et 7 novembre 1964, un congrès extraordinaire débouche sur une scission et la **Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.)** est créée par ceux qui souhaitent abandonner toute référence explicite à des valeurs chrétiennes.

Dès l’origine de la C.F.D.T. va dominer la C.F.T.C., une large majorité réunie autour du groupe *“Reconstruction”* prônant la déconfessionnalisation et la définition d’un projet de société fortement teinté d’anticapitalisme.

**Les secrétaires généraux de la CFDT**

• 1964-1970 : Eugène DESCAMPS

• 1970-1988 : Edmond Maire • 1988-1994 : Jean Kaspar

• 1994-2002 : Nicole NotaT

• 2002- 2012 : François CHEREQUE

• 2012-2023 : Laurent BERGER.

• Depuis 2023 : Marylise LEON.

A l’origine organisée autour du concept de *“socialisme autogestionnaire”,* la CFDT a progressivement évolué vers une logique réformiste incarnée aujourd’hui dans ce que certains appellent *“la ligne Notat”.*

**Bibliographie.**

> Michel Launay : *“La CFTC, origines et développement, 1919-1940”* Publications de la Sorbonne - 1986.

> Jacques Tessier : “*La C.F.T.C. - Comment fut maintenu le*

*syndicalisme chrétien*” (Fayard - 1987).

> Pierre Éric Tixier : “*Mutation ou déclin du syndicalisme : le cas de la*

*CFDT*” - PUF - 1992.

> Michel Branciard : “*Histoire de la CFDT*” - La découverte.

La C.F.T.C. est dirigée aujourd’hui par Philippe LOUIS alors que Laurent BERGER est le secrétaire général de la C.F.D.T.

3. Les autres familles syndicales.

◼De leur côté, les cadres vont créer une fédération syndicale catégorielle : “La Confédération Générale des Cadres” (C.G.C.).

Depuis 1944, la C.G.C. s’efforce de développer la syndicalisation de cette catégorie de salariés. Cette centrale est dirigée par François HOMMERIL.

Les résultats des élections Prud’homales de décembre 1997 ont placé la C.F.D.T. (181 000 voix) devant la C.G.C. (126 000) dans le collège encadrement.

Le paysage syndical français est désormais établi. On y trouve 5 grandes structures syndicales de représentativité nationale : la C.G.T., la C.G.T.-F.O., la C.F.T.C., la C.F.D.T., et la C.G.C.

◼On note par ailleurs, d’autres syndicats catégoriels ou professionnels existent comme la Fédération de l’Éducation Nationale (F.E.N.) ainsi que de nombreux syndicats indépendants à représentativité variable répartis sur le territoire et souvent rattachés à une profession particulière.

Depuis quelques années cependant des Unions syndicales se développent. C’est le cas de l’UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes), née en 1993, et largement liée aux difficultés de minorités au sein de Force Ouvrière. C’est aussi le cas l’Union syndicale Solidaires-Groupe des 10, née en 1980 et structurée depuis 1998. Le syndicat SUD (Solidaires, Unitaires et Démocratiques) appartient à cette fédération. Ce nouveau syndicat est né des mécontentements de certains adhérents CFDT. Il connaît aujourd’hui un succès réel dans plusieurs secteurs d’activité.

*Remarque* : L’UNSA est aujourd’hui dirigée par Laurent ESCURE (2019). De son côté, le syndicat SUD est dirigé par deux porte-parole depuis 2020, Simon DUTEIL et Muriel GUILBERT.

◼ Cette évolution débouche sur une fragmentation du tissu syndical Français pourtant considéré comme très faible par le Bureau International du Travail (9,1% de la population active salariée en 1995).

On retrouve cette évolution dans l’implosion de la F.E.N. en décembre 1995 donnant naissance à la F.S.U. devenu rapidement le premier syndicat dans la fonction publique d’État alors qu’autour de l’ancienne F.E.N. s’est constituée l’U.N.S.A. regroupant une vingtaine de syndicats autonomes.

De même l’union F.O. de Paris en opposition avec Marc Blondel a décidé, début 1998, de rejoindre l’U.N.S.A. L’Union Nationale des Syndicats Autonomes (U.N.S.A.) revendique aujourd’hui 365 000 adhérents (1998) et estime occuper la 4ème place dans le paysage syndical français devant la C.F.D.T. et la C.G.C. Elle souffre cependant d’un manque évident de notoriété et ne dispose pas de la représentativité nationale concédée en 1966 aux cinq centrales syndicales traditionnelles. On note cependant que l’U.N.S.A. a été reconnue représentative par le Conseil d’État dans les Conseils Économiques et sociaux régionaux.

◼Au-delà des différences de structures juridiques qui peuvent expliquer certains décalages, on peut souligner que, dans la plupart des pays européens, les syndicats tentent de s’adapter à la *“nouvelle donne économique”.* Contrairement aux syndicats français on constate que dans d’autres pays le problème de la flexibilité n’est pas diabolisé mais affrontée avec réalisme voire négociée. Elle apparaît de fait, beaucoup mieux maîtrisée et contenue qu’en France.

**Remarque**: La loi du 20 Août 2008 modifie considérablement les critères de la représentativité et devrait faire évoluer les équilibres syndicaux en France. L'arrêté du 28.07.2021 ([MTRT2121442A](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043909799)) établit la liste des syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel. On y trouve la CFDT (31,01 %) - la CGT (26,59 %) - la CGT-FO (17,64 %) - la CFE-CGC (13,77 %) et la CFTC (11 %).

◼ Cette évolution ne se passe pas sans difficulté **en Allemagne** et la recherche d’une plus grande flexibilité met à mal le modèle syndical traditionnel. Abandonnant la négociation de branche, le patronat se situe résolument au niveau de l’entreprise pour imposer la flexibilité.

Cette orientation se retrouve **en Suède** où, ici encore, les négociations se décentralisent. On constate la mutation d’un dispositif, à l’origine conçu comme un régulateur de l’économie et du social, vers le niveau de l’entreprise.

Le système **Anglais** demeure, encore aujourd’hui atypique. Les avantages liés à l’adhésion à un syndicat : avantages sociaux, assistance juridique ... semblent très éloignés du système Français. Les lois “anti syndicales” de Margaret Thatcher dans les années 80 ont fragilisé les fédérations. Après une période de déstabilisation (moins de 50 % de salariés couverts par des conventions collectives) les “unions” Britanniques s’orientent vers un conseil de plus en plus individualisé à des salariés placés au cœur d’un dispositif flexible.

**L’Espagne** de son côté bénéficie -depuis janvier 1996- d’un accord sur la résolution judiciaire des conflits sociaux portés devant les tribunaux.

**L’Italie,** enfin, devrait bénéficier sur le terrain syndical de la mise en place de structures unitaires par les 3 grandes centrales syndicales.

**B. Les syndicats d’employeurs**

◼ C’est en 1846 qu’est créée **l’Association Nationale pour la Défense du Travail National (ADTN)**, première organisation qui fédère le patronat. Par suite, il faut attendre 1919 pour que le relais soit pris par **la Confédération Générale de la Production Française** **(CGPF)** et que soit signée la première convention collective entre le patronat et la Fédération des ouvriers métallurgistes CGT. En 1936, la CGPF signe les accords Matignon de Léon Blum avec la C.G.T.

Le syndicat est dissout par Pétain en 1940 et remplacé par des Comités d’Organisation.

◼Le 12 juin 1946 est créé le **Conseil National du Patronat Français** (**C.N.P.F.**). Le premier président élu est Georges Villiers, industriel de la métallurgie Lyonnaise.

Un accord essentiel est signé un mois plus tard (le 16 juillet 1946) entre le C.N.P.F. qui reconnaît l’exercice des libertés syndicales et la C.G.T. qui reconnaît l’autorité du chef d’entreprise.

Le C.N.P.F. regroupait 27 fédérations professionnelles représentant un million et demi d’entreprises. Le CNPF a longtemps été le partenaire privilégié des syndicats de salariés malgré l’émergence d’autres structures patronales.

**Les présidents du C.N.P.F. / MEDEF**

- **1946 - 1966**  : Georges Villiers

- **14 Juin 1966** : Paul Huvelin, PDG de Kleber -

Colombes.

- **19 déc. 1972** : François Ceyrac

- **15 déc. 1981** : Yvon Gattaz, PDG de Radiall

- **16 déc. 1986** : François Perigot, PDG

d’Unilever France

- **13 déc. 1994** : Jean gandois, PDG de Péchiney

- **16 déc. 1997** : Ernest-Antoine Seillière.  
  
 ***Création du MEDEF en Octobre 1998.***

**- 5 Juillet 2005 :** Laurence PARISOT.   
 **-** **3 Juillet 2013**: Pierre GATTAZ.   
 - **3 juillet 2018** : Geoffroy ROUX de BEZIEUX

- **6 juillet 2023**: Patrick MARTIN.

Le 27 octobre 1998, sous l’impulsion du dernier Président du CNPF, Ernest-Antoine SEILLIERE, le syndicat employeur est devenu le **MEDEF** (Mouvement des Entreprises de France). Ce changement de nom traduit aussi un changement de stratégie, le Medef ayant l’ambition d’apparaître comme un acteur majeur du débat économique et politique.

En 2013, Pierre GATTAZ a été élu Président du MEDEF.

◼Les autres structures patronales sont :

• L’Union Professionnelle Artisanale (U.P.A.) qui regroupe les confédérations du bâtiment (Capeb), de l’alimentation de détail (C.G.A.D.) et des services (CNAMS) qui défendent les entreprises de moins de 10 salariés, soit environ 830 000 entreprises.

🡺 *l’U.P.A. est actuellement présidée par Jean-Pierre CROUZET*.

• La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (C.P.M.E.) qui rassemble 400 fédérations regroupant plus de 3 500 structures professionnelles de P.M.E.

🡺 *La C.G.P.M.E. est actuellement présidée par Jean-François ROUBAUD.*

**Section I - La section syndicale**

**A. Mise en place dans l’entreprise.**

◼ Chaque syndicat représentatif peut constituer une section syndicale dans toute entreprise quels qu'en soient l'effectif, la forme juridique ou la nature de l'activité (art L.2141-9 nouveau - L.412.4 ancien). La loi n’impose pas de condition de forme pour constituer une section.

**◼ La loi du 20 Août 2008** permet d’assouplir cette règle. On permet de créer une section à toute organisation constituée depuis moins de deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l’entreprise concernée.

De fait, lorsque plusieurs adhérents veulent créer une section syndicale dans une entreprise, on dispose de 3 possibilités :

* Par un syndicat représentatif de l’entreprise.
* Par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.
* Par une organisation créée depuis au moins deux ans non encore représentative et respectant les valeurs républicaines et d’indépendance.

◼ On exige cependant que la section dispose de ***« plusieurs adhérents »***Pour que cette possibilité soit ouverte. Il est donc possible pour l’employeur de demander la preuve de la réalité de l’adhésion des personnes concernées. Cette preuve n’implique pas cependant de dévoiler les noms des personnes syndiquées.

🡺 La Cour de Cassation précise que la constitution d’une section syndicale suppose la présence d’au moins deux adhérents dans l’entreprise et, qu’en cas de litige, le syndicat n’a pas à dévoiler le nom de ses adhérents dans l’entreprise (Cass. soc. du 8.07.2009, Sté Okaidi / Aouiti, RJS 10/09 ou Cass. du 4.11.2009, Hôpital Européen La Roseraie / Syndicat Sud Santé –sociaux de la Seine St Denis, RJS 1/10.

**Remarque** : Avant la loi de 1982, le seuil de 50 salariés était requis pour mettre en place une section syndicale. Désormais le champ d'application de cette institution est très vaste puisqu'il concerne *"toute entreprise".*

1. L’ancien système d’évaluation de la représentativité.

◼ En ce qui concerne **la représentativité syndicale**, celle-ci avait été établie **de plein droit** depuis le décret du 2 avril 1966 pour tout syndicat affilié à une organisation considérée comme représentative sur le plan national (C.G.T., C.G.T.-F.O., C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.C.) et cela même s'il n’avait aucun adhérent dans l'entreprise (Cass. Soc. du 4.07.1990).

◼ Dans le cas contraire, le syndicat en question était qualifié d’autonome et devait faire **la preuve de sa représentativité** au niveau de l'entreprise ou de chaque établissement distinct en fonction de critères non nécessairement cumulatifs déterminés par **la loi du 11 février 1950**:

- importance des effectifs.

- indépendance à l'égard de l'employeur.

- cotisations perçues.

- expérience et ancienneté du syndicat.

◼ La jurisprudence a fait une application assez large de ces critères. Ceux-ci ont été fixés par la loi pour déterminer les syndicats habilités à signer les conventions collectives (art. L.2121-1 nouveau - L.133-2 ancien).

La création d'une section n'est soumise à aucune condition de forme ni de publicité. Elle est nécessaire à la désignation de délégués syndicaux.

Le contentieux de la création d'une section relève du Tribunal de Grande Instance (T.G.I.). Dans une décision du 27 mai 1997, Syndicat CFDT de Nantes contre Société Rezéenne de transports, la Cour décide que *“lorsqu’un syndicat représentatif désigne un délégué syndical dans une entreprise qui occupe au moins 50 salariés ... l’existence d’une section syndicale est établie par cette seule désignation “.* Le syndicat n’a plus à établir qu’il a au moins, 2 adhérents dans l’entreprise ou l’établissement concerné. (Cf. La Semaine Juridique - Ed. G. Sept. 1997, n° 22899, Note A. Arseguel).

◼ Les élections prud’homales ont mis en évidence un nouveau problème lié à cette idée de représentativité: la création par le Front National de structures syndicales catégorielles. De nombreuses décisions jurisprudentielles ont écarté ce type de représentativité et la loi de 2008 tente de résoudre cette difficulté

🡺 cf. Nicolas barbret,Syndicats. "Un parti politique peut-il créer un syndicat professionnel ?" - Commentaire de la décision de la Cour d’Appel de Montpellier du 9 juillet 1997 (Semaine Juridique n°50 / 199, éd. G. n° II - 22967).

🡺 La chambre sociale de la Cour de Cassation est venue confirmer cette orientation dans un arrêt du 10 avril 1998, Syndicats FN-Police et FN-Pénitentiaire contre syndicats C.F.D.T., C.G.T. et autres. La deuxième chambre civile de la Cour est intervenue, par suite, dans une orientation identique. D’autres décisions rendues par la 2ème chambre civile de la Cour de cassation devraient dans les semaines à venir rejeter les recours des candidats C.F.N.T. exclus des scrutins prud’homaux de décembre 1997.

🡺 Ces orientations jurisprudentielles vont connaître une nouvelle ampleur, avec la décision de la chambre Sociale de mai 1998, Syndicat national des Journalistes (S.N.J.), contre Syndicat Libre et Unifié Représentatif du Personnel (SLURP). Cet arrêt concerne les *“jeunes”* syndicats qui, au-delà des 6 critères légaux issus de l’article L-133-2 du Code du travail, devront aussi établir la preuve, en plus de leurs effectifs, de *“leur réelle activité, de leurs ressources ou de la réalité de leur influence”.*

Ajoutons que, pour apprécier la représentativité d‘un syndicat créé, il ne peut être tenu compte de l’activité de ses membres dans le syndicat qu’ils ont quitté pour le rejoindre (Cass. Soc. du 9-06-99).

**Remarques :**

Certains considèrent que **la loi du 12 novembre 1996 sur *“l’information et la consultation des salariés et sur la négociation collective”*** constitue une sorte de remise en cause de cette notion de représentativité. En effet, ce texte peut désormais permettre de négocier sans délégué syndical. Le nouveau texte sur la représentativité fait cependant évoluer les dispositifs.

Ajoutons, en outre, que le Conseil Constitutionnel, saisi sur ce texte, a considéré que le monopole syndical de négociation ne constituerait pas un droit constitutionnel (décision n° 96-383 D.C. du 6-11-1996).

Le conseil précise, en effet, que si le préambule de la Constitution de 1946 confère *“aux organisations syndicales vocation naturelle à assurer [...] la défense des droits et intérêts des travailleurs”, il n’attribue pas pour autant, à celle-ci “* un monopole de la représentation des salariés en matière de négociation collective”.

Le Conseil ajoute que *“des salariés désignés par la voie de l’élection ou titulaires d’un mandat assurant leur représentativité peuvent également participer à la détermination collective des conditions de travail dès lors que leur intervention n’a ni pour objet, ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives”.*

On notera que la loi du 12-11-1996 légalise dans son article 6 un accord interprofessionnel signé le 31 octobre 1995 entre, d’une part, le CNPF et la CGPME et, d’autre part, la CFDT le CFTC et la CFE-CGC. Cet accord prévoyait d’autoriser les dirigeants des sociétés dépourvues de représentants syndicaux de conclure des accords d’entreprise.

◼ **La seconde loi AUBRY** sur les 35 heures (19.01.2000) ouvre de nouvelles problématiques. L’article 12 du projet préconise, en effet, d’établir un lien *“entre la négociation d’un accord et le bénéfice de l’allègement de cotisations”.*

De fait, seules les entreprises dont la durée du travail sera fixée “soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1600 heures sur l’année” pourront bénéficier de l’accord à condition que celui-ci ait été signé par *“des organisations syndicales représentatives au niveau de l’entreprise”.*

Cela suppose qu’une entreprise ne pourrait plus se prévaloir de l’accord du représentant de l’une des 5 confédérations réputées représentatives (CGT, FO, CFTC, CFDT et CGC) si ce syndicat est minoritaire au niveau local.

2. La réforme de la représentativité syndicale.

*a. Un débat constant.*

◼ La CFDT, suivie en cela par la CGT, proposait depuis 1999 une refonte des règles de la représentativité syndicale en proposant de faire de *“l’audience électorale”* un élément fondamental de légitimité. Les syndicats CFTC, CGC et FO contestaient cette préconisation. Ainsi, Pour Marc Blondel (secrétaire général de FO), la *“représentativité relève d’un système réglementaire et c’est à l’état de dire qui est représentatif.”*

🡺Une décision du Conseil d’Etat avait conforté le statut quo en place en indiquant que, faute de pouvoir justifier d’une audience suffisante dans le secteur privé et parmi les salariés du secteur public relevant du Code du travail, l’Union Nationale des syndicats autonomes ne saurait figurer au nombre des organisations syndicales salariées les plus représentatives au plan national (CE du 5.11.2004, N° 257878).

*b. La réforme de la représentativité.*   
  
 **La loi du 20 Août 2008** sur « le temps de travail et la démocratie sociale » réforme de manière significative l’ancien dispositif. **La loi du 15 Octobre 2010** complète le dispositif en intégrant les toutes petites entreprises.   
  
 b1. Les critères de la représentativité.   
  
 ◼ Le nouvel article L 2121-1 organise les critères de la représentativité :   
  
 - respect des valeurs républicaines.   
 - indépendance.  
 - transparence financière.  
 - ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de la négociation.  
 - audience.   
 - influence prioritairement caractérisée par l’activité et l’expérience.  
 - effectifs et cotisations.   
  
 ◼ Ces critères sont cumulatifs mais une pondération demeure possible selon les situations et les niveaux. On note - dans cette liste - que deux nouveaux critères sont introduits (respect des valeurs républicaines et transparence financière) alors que les 5 autres critères sont repris mais parfois précisés.

🡺 **Le critère des *« valeurs républicaines »*** était déjà pris en compte par la jurisprudence, la Cour de cassation considérant que les valeurs des syndicats devaient être compatibles avec celles fondant notre république (Cass. Ch. Mixte du 10.04.1998, RJS 6/98 n°754).   
La référence à la lutte des classes et à la suppression de l’exploitation capitaliste dans les statuts d’un syndicat ne méconnaît aucune valeur républicaine (Cass. Soc. du 25.01.2016, n°14-29.308, Sté Global Facility services, FRS 4/16, p.9).   
Dans une décision du 4.07.2016, le TI de Paris écarte la candidature du Syndicat des Travailleurs Corses (STC) du scrutin relatif aux élections professionnelles dans les toutes petites entreprises. Les positions du STC en liaison avec les partis autonomistes, sa volonté de "corsisation" des emplois... sont considérés par le TI comme contraires à l'activité syndicale.

🡺 **Un syndicat non indépendant** n'est pas représentatif quelle que soit son audience dans l'entreprise (CA Paris du 4.06.2015, Syndicat SNEPS-CFDT, FRS 14/15, p.15).

🡺 Le critère de la transparence financière s’impose à tout syndicat revendiquant la représentativité (Cass. soc. du 22.02.2017 et du 8.03.207, FRS 7/17, p.8).

b2. Appréciation de la représentativité.

◼ La loi de 2008 a supprimé la représentativité irréfragable en organisant désormais une véritable mesure de l’influence du syndicat lors des élections professionnelles.   
Au niveau de l’entreprise, le seuil de 10% est requis. Au niveau de la branche, ce seuil sera de 8%. Des mesures transitoires sont organisées.

◼ **Au niveau de l’entreprise**, le seuil de 10% requis porte sur les suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au Comité d’entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel et cela quel que soit le nombre de votants (Art. L. 2122-1). L’appréciation de la représentativité se fait donc tous les 4 ans.

🢣 La Cour de Cassation considère que l’électorale des syndicats de l’entreprise doit se mesurer en priorité au niveau du Comité d’entreprise (Cass. soc. du 13.07.2010, Urssaf de l’Ardèche / Syndicat union départementale F.O., *RJS* 11/10).

🢡 La représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral et, cela, même si des élections partielles sont organisées (Cass. soc. du 13.02.2013, Fédération FO de la métallurgie / Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, *RJS* 4/13).

◼ Lorsqu’une liste regroupant plusieurs organisations syndicales est déposée, celle –ci devra établir des critères de répartition des suffrages. Par défaut, la répartition se fait par moitié entre les deux syndicats.

🢣 Le fait de quitter une confédération syndicale après les élections fait perdre la représentativité (Cass. soc. du 18.05.2011, MS n°73180).

◼ **Au niveau du groupe**, la représentativité se calcule par addition de l’ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises et établissements concernés (Art. L. 2122-4 nouveau).

◼ **Au niveau de la branche professionnelle**, on retrouve l’usage des critères de représentativité mais il faut aussi que les organisations syndicales disposent d’une implantation équilibrée au niveau de la branche et que le seuil de 8% des suffrages exprimés au second tour soit atteint.

◼ Pour **les organisations catégorielles**, on se base sur les collèges électoraux concernés par la catégorie visée (ex. collège cadre pour la CGC).

***Remarque***: Des mesures transitoires sont établies dans l’attente des élections à venir sur une période de 4 ans. Les présomptions simples de représentativité sont maintenues.

◼ Pour les entreprises de moins de 11 salariés, une loi du 15.10. 2010 prévoit l’organisation d’élections au niveau régional tous les 4 ans. Le décret du 28.06.2011 prévoit l’organisation d’un vote sur sigle organisé par différents moyens destinés à faciliter le scrutin (électronique, correspondance…).

**Remarque** : Ce scrutin a été organisé dans les TPE en décembre 2012.

**Résultats**:

Au niveau national, 5 syndicats ont été déclarés représentatifs : la CGT (26,77 %) – la CFDT (26,00 %) – la CGT-FO (15,94 %) – la CFE-CGC (9,43 %) – la CFTC (9,30%). La prochaine évaluation des représentativités syndicales aura lieu en 2017.

***Jurisprudence:***  
- Dans une série d'arrêts du 27.01.2015, la Cour de cassation considère que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par **des organisations syndicales représentatives**, sont présumées justifiées et il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. En revanche, si l'employeur attribue un avantage particulier, il lui appartient de démontrer qu'il n'y a pas atteinte au principe d'égalité (Cass. soc. du 27.01.2015, Sté GmBH Worwag - Sté Véolia Transport Rhône-Alpes interurbain - Mutuelle Grand conseil de la mutualité et autres - RJS 3/15, p.4).

b3. Le représentant de la section syndicale.

◼ Dans les entreprises de **50 salariés et plus**, chaque syndicat ayant constitué une section syndicale mais non encore représentatif, peut désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l’entreprise ou de l’établissement (Art. L. 2142-1-1, al. 1)

◼ Cette désignation est réalisée « dans l’attente des élections professionnelles susceptibles de rendre représentatif ou pas le syndicat désignataire. Le mandat du représentant prend donc fin à l’issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation. Le but n’est pas ici de créer un nouveau représentant mais avant tout de permettre une affectation transitoire de moyens.

◼ Ce représentant bénéficie des mêmes prérogatives que celles du délégué syndical à l’exception du pouvoir de négocier des accords (Art. L. 2142 – 1 –1, al. 2). Il peut cependant être mandaté pour négocier de tels accords.

◼ Un crédit d’heures de **4 heures** par mois minimum est accordé au représentant de la section syndicale.

◼ Dans les entreprises de **moins de 50 salariés**, les syndicats non représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale.

**B. Attributions et moyens de la section syndicale.**

◼ La section syndicale a pour rôle de *« représenter les intérêts matériels et moraux de ses membres »* (art. L.2142-1 nouveau – L.412.6 ancien) conformément à l'objet des syndicats (art. L.2131-1 nouveau – L.411.1 ancien).

◼ Il faut noter que chaque section ne représente pas l'ensemble du personnel de l'entreprise mais uniquement les salariés qui en sont membres au nom de la liberté de se syndiquer (... ou pas) et de la nécessaire protection du pluralisme en la matière.

Son rôle, bien entendu revendicatif, se complète de prérogatives d'entreprise liées à la négociation collective d'entreprise.

Les moyens reconnus à la section syndicale, bien entendu, dépendent de son statut juridique (l) mais la taille de l'entreprise exerce, elle aussi, une influence (2).

1. Statut de la section syndicale

◼ Le Code du Travail ne porte pas mention de la possibilité (ou non) pour une section syndicale de bénéficier de la personnalité juridique. La jurisprudence considère que la section ne bénéficie pas de cette personnalité (Cass. soc. du 22.03.1979) sauf si elle est constituée en syndicat d'entreprise. Cela suppose une autonomie par rapport au syndicat dont elle est l'émanation.

◼ La section ne peut donc en principe agir en justice (Cass. soc. du 18.07.1979). Ajoutons que les adhérents des sections ne bénéficient pas, en tant que tel, de la protection spéciale des représentants du personnel.

2. Possibilités d'action

*a. Pour toutes les entreprises.*

◼ La section syndicale peut effectuer à l'intérieur de l'entreprise, même pendant le temps de travail (... avec ici l'accord de l'employeur), la **collecte des cotisations** (art. L.2142-2 nouveau - L.412.7 ancien).

◼ **Les communications syndicales** sont affichées librement sur des panneaux réservés à cet effet et distincts de ceux affectés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise (art. L.2142-4 nouveau - L.412.8 ancien). Un exemplaire est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage et le contenu est soumis aux même dispositions que celles *"relatives à la presse"* (art. L.2142-5 nouveau – L.412.8 al.5 ancien).

◼ La section syndicale est libre de **diffuser des publications et tracts** de nature syndicale aux heures d'entrée et de sortie du travail, sans obligation de transmission à l'employeur, mais dans les mêmes limites que précédemment (C.E. du 20 01 1982).

De fait la distribution de tracts dans l'entreprise, en dehors de ces créneaux horaires, constitue une faute du salarié (Cass. Crim. du 12/02/1979). Dans une décision récente (Cass. Soc. du 27 mai 1997) la cour a considéré comme irréguliers *“le dépôt de tracts sur le bureau de personnels absents en dehors des horaires de travail”* ou *“la distribution de tracts au personnel d’un service ayant repris le travail depuis une demi-heure”.*

A l’inverse, la distribution en dehors des locaux demeure libre sous réserve que les tracts distribués ne soient pas injurieux et diffamatoires (Cass. soc. du 18.01.2011, Sté Bearingpoint France, *RJS* 4/11).

🡺 Les syndicats de l’entreprise ont le droit d’ouvrir un site Internet extérieur à celle-ci mais les informations qui y figurent ne doivent pas porter atteinte à l’entreprise ni diffuser des informations confidentielles (Cass. soc. du 5.03.2008, Sté TNS Secodip / Fédération CGT des sociétés d’études, RJS 5/08).

🡺 Lorsque le dispositif Intranet est ouvert aux syndicats, il ne peut être réservé aux seuls syndicats représentatifs (Cass. soc. du 21.09.2011, Sté Cap Gémini Service / Syndicat Alliance sociale CGAS, *RJS* 11/11).

◼ Deux catégories de **réunions** sont possibles :

⦁ L’une mensuelle et réservée aux adhérents de la section (art. L.2142-10 nouveau – L.412.10, al. l ancien). Elle se tient dans l'enceinte de l'entreprise (mais pas sur le lieu de travail) et en dehors des heures de travail des participants même si les représentants du personnel peuvent y prendre part au titre de leur temps de délégation (Cass. crim. du 11 05 1989).

⦁ L’autre avec des personnalités extérieures (art. L.2142-10 nouveau – L.412.10 al.2 et 3 anciens) et sous certaines conditions (accord du chef d'entreprise, en dehors des heures de travail ...).

**Le cas particulier l’usage de la messagerie d’entreprise.**Il est possible de prévoir un site syndical accessible à partir de l'Intranet d'une entreprise. Depuis la loi du 8 août 2016, l'accord de l'employeur n'est plus nécessaire pour cet accès à un site qualifié de "passif". A l'inverse, l'usage de la messagerie de l'entreprise pour contacter les salariés peut être qualifié "d'actif". De fait, un accord est ici nécessaire.   
L'accord peut prohiber les envois groupés et massifs. Le non-respect de cette modalité d'usage peut entrainer la suspension provisoire de l'accès à la messagerie du syndicat fautif (Cass. du 12.07.2017, Sté le Crédit Lyonnais, FRS 16/17, p.31).

*b. A partir d'un seuil d'effectif.*

◼ Dans les entreprises ne dépassant pas 200 salariés, il n'existe aucune obligation pour l'employeur de fournir des **locaux syndicaux**. La seule possibilité est d'ordre conventionnel.

⦁ Dans celles à partir de 200 salariés mais moins de 1000 salariés l'employeur est tenu de fournir un local commun à l'ensemble des sections syndicales (art. L.2142-8 nouveau – L.412.9 al. 1 ancien).

⦁ Dans les entreprises de à partir de 1000 salariés l'employeur doit permettre à chaque section syndicale de "disposer d'un local convenable, aménagé, et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement" (art. L.2142-8 nouveau – L.412.9 al.2 ancien).

⦁ Pour le cas particulier des organisations syndicales dont la représentativité n’a pas encore été prouvée, l’obligation de l’employeur ne porte que sur un local commun quelle que soit la taille de l’entreprise (Art. L. 2142-8 du Code du travail).

◼ Dans les entreprises d'au moins 500 salariés chaque section syndicale dispose **d'un crédit d'heures** au profit de son ou de ses délégués en vue de la préparation de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise (art. L.2143-156 nouveau – L.412.20 al.4 ancien). Ce crédit est de 10 heures par an. Il est porté à 15 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Remarque : la mise à disposition de salariés au profit de syndicats est désormais reconnue par la loi de 2008. Une convention ou un accord doivent être passés et le salarié concerné doit donner un accord express. A l’expiration de sa mise à disposition, il retrouve son emploi précédent.

**Section II - Les délégués syndicaux**

**A. Conditions de mise en place des délégués syndicaux**

1. Etablissements concernés.

◼ Comme pour les sections syndicales, les entreprises assujetties à l'institution des délégués syndicaux sont très nombreuses dans la mesure où le code du travail parle de *"toute entreprise quel que soit sa forme juridique ou la nature de ses activités".*

◼ On exige cependant que l'entreprise est prise en compte à partir de 50 salariés pour que soit désigné un délégué syndical par syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale (art. L.2143-3 nouveau - L.412.11 ancien). La loi de 2008 impose des conditions nouvelles liées aux résultats obtenus aux élections professionnelles.

◼ A partir de 50 salariés, les syndicats peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical.

2. Nombre de délégués.

◼ Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins cinquante salariés désigne *"un ou plusieurs"* délégués syndicaux (art. L.2143-3 nouveau – L.412.11 ancien).

L'effectif de 50 salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

On retrouve le même lien qu'avec les autres structures de représentation du personnel, le nombre de délégués évoluant avec la taille de l'entreprise de 1 pour 50 à 74 salariés à 5 à partir de 10.000 salariés (art. R.2143-2 nouveau – R.412.2 ancien).

◼ Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, chaque syndicat représentatif ayant obtenu des élus aux élections professionnelles peut désigner un délégué supplémentaire pour l'encadrement. Dans les entreprises comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué syndical central chacun (art. L.2143-5 nouveau – L.412.12 ancien).

◼ Dans les entreprises de 2000 salariés et plus comportant au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d’entreprise distinct des délégués d’établissement. Il n’est pas nécessaire ici de rechercher un candidat ayant obtenu 10% des suffrages exprimés à une élection professionnelle.

3. Mode de désignation.

◼ La désignation d'un salarié comme délégué syndical est subordonnée, nous l'avons vu, à **l'existence** d'une section syndicale sauf lorsqu’il existe une dérogation conventionnelle (Cass. soc. du 19 11 1986).

◼ Pour être désignés valablement, le ou les délégués syndicaux *"doivent être âgés de 18 ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues dans le code électoral"* (art. L.2143-1 nouveau – L.412.14 ancien). Toute autre condition (nationalité...) ne peut être exigée.

La loi de 2008 impose désormais que le salarié désigné ait recueilli **au moins 10%** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE ou à la délégation du personnel. On retrouve ici la logique suivie par les nouveaux critères de la représentativité. La notion de suffrages « exprimés » permet se baser sur les votants et non sur les électeurs pour définir ce quota.

◼ Il faut que la désignation soit effectuée dans l'intérêt de la collectivité de travail et que son but ne soit pas de protéger le salarié contre une mesure de licenciement. Ainsi si la désignation intervient avant la notification du licenciement, elle sera considérée comme valable sauf si elle apparaît directement liée au projet de rupture du contrat de travail (Cass. soc. du 14 02 1984). Il n'y a pas d'incompatibilité avec d'autres fonctions de représentation du personnel (art. L.2143-9 nouveau – L.412.14 al.3 ancien).

◼ Le syndicat fait connaître la désignation du ou des délégués syndicaux à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (art. L.2143-7 nouveau – L.412.16 ancien). La désignation doit, par ailleurs, faire l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales. Les actions en contestation de la désignation sont ouvertes à l'employeur, aux syndicats autres que celui auteur de la désignation et aux salariés, syndiqués ou non, de l'entreprise.

Le tribunal judiciaire statuant en dernier ressort a seul compétence pour intervenir dans ce contentieux. (Art. L. 2143-11 nouveau – L.412-15 ancien), les contestations devant être introduites dans les 15 jours suivant l'accomplissement des formalités de publicité au secrétariat greffe du tribunal.

◼ Le mandat du délégué syndical prend fin lorsque les conditions qui précèdent ne sont plus réunies. En particulier, la perte de légitimité électorale entraîne la remise en cause du mandat (moins de 10% aux élections professionnelles suivantes).

◼ La loi Aubry I comme la loi Aubry II du 19 janvier 2000 a organisé la possibilité de désigner **un salarié mandaté** en cas d’absence de délégué syndical (ou de délégué du personnel). Le mandatement est alors réalisé par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national. Tous les salariés de l'entreprise, sauf ceux de la famille de l’employeur, peuvent être mandatés. Ils bénéficient alors de la même protection que celle des délégués syndicaux.

**B. Conditions d'exercice des fonctions de délégué syndical.**

1. Attributions.

◼ On ne trouve dans le Code du travail qu'une définition très large de la mission des délégués syndicaux: *"...représenter leurs syndicats auprès du chef d'entreprise"* (art. L.2143-3 nouveau – L.412.11 ancien).

Alors que les délégués du personnel exercent une fonction de réclamation, ils participent, pour leur part, à la mission revendicative des syndicats.

◼ Ils vont ainsi négocier les accords collectifs, animer la section syndicale et s'occuper de l'activité syndicale dans l'entreprise. Ils peuvent, plus généralement, intervenir dans tous les domaines relevant de l'objet des syndicats professionnels, à savoir "l'étude et la défense des droits et intérêts matériels et moraux collectifs et individuels des salariés".

◼ Ils peuvent représenter leur syndicat en justice à condition d'avoir reçu un pouvoir spécial à cet effet. (Cass. soc. du 22 mars 1979).

◼ Le mandat de délégué syndical n'est pas limité dans le temps. Il prend fin lorsque le syndicat (ou le délégué) y met un terme, en cas de départ du salarié ou de réduction d'effectif entraînant la disparition de l'institution.

2. Moyens.

◼ Les délégués syndicaux disposent **d'un crédit d'heures** pour l'accomplissement de leurs missions (art. L.2143-13 nouveau – L.412.20 ancien). Celui-ci peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Les délégués bénéficient d'une présomption de bonne utilisation des heures de délégation et l'employeur qui la conteste est tenu de saisir la juridiction compétente.

La taille de l'entreprise (50 à 150 salariés, 151 à 500 salariés, plus de 500 salariés) détermine le nombre d'heures mensuelles dont dispose chaque délégué (12 heures, 18 heures, 24 heures).

**Remarque**: Ces crédits d’heure ont été augmentés par la Loi El Khomri du 8 aout 2016.

◼ Ils sont destinataires d'un certain nombre de documents d'information sur l'entreprise et leur avis doit être recueilli sur certains points (dérogations à la durée du travail, analyse de résultats...).

◼ Depuis la loi du 28 octobre 1982, les délégués syndicaux se sont vus reconnaître un **droit de libre déplacement** dans et hors de l'entreprise, l'opposition de l'employeur en la matière étant constitutive d'un délit d'entrave.

***Jurisprudence.***   
Le temps de trajet lié à l'exercice d'un mandat peut ouvrir droit à des heures supplémentaires s'il excède le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (Cass. soc. du 27.01.2021, Sté Zodicac Aeo electric, FRS 5/21, p. 23).  
La liberté de circulation des représentants du personnel peut cependant être limitée en cas d'abus. Cette liberté est d'ordre public mais elle n'est pas absolue (Cass. soc. du 10.02.2021, Syndicat CGT des Hôtels de prestige et économique CGT, FRS 6/21, p. 28).

3. La protection des délégués syndicaux.

◼Les délégués syndicaux bénéficient de la protection spéciale commune à tous les représentants du personnel en cas de licenciement ou de mesures portant atteinte à leur contrat de travail (modification du contenu présentant un caractère substantiel, mutation…).

Ils sont protégés à compter de la date de réception par l'employeur de la lettre notifiant leur désignation. Les anciens délégués continuent à être protégés pendant 12 mois à compter de la cessation de leurs fonctions s'ils les ont exercées durant un an au moins.

◼ En cas de licenciement une autorisation doit être demandée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Notons qu'ici l'avis du Comité d'Entreprise n'est pas requis.

Ajoutons que l'employeur qui tente de s'opposer au libre exercice des fonctions des délégués syndicaux ou qui prend toute mesure à leur encontre, se rend coupable de délit d'entrave (Cass. crim. du 5 12 1973) mais ces délégués ne sont pas soustraits au pouvoir disciplinaire de l'employeur en cas de faute dans l'exécution de leur contrat de travail.

🡺 La jurisprudence récente témoigne de la volonté des juges de protéger es délégués syndicaux contre des discriminations difficiles à appréhender car **touchant leur progression de carrière.**

Ainsi le 18 mai 2000 le CPH de RIOM condamne l’entreprise MICHELIN pour atteinte à la carrière d’un délégué syndical (100.000 f. de dom. et intérêt, reconstitution de carrière …). La Cour d’appel de RIOM confirme cette décision le 11 juin 2002.

Face à un conflit risqué pour elle, l’entreprise PEUGEOT décidait au début de l’année 2000 de réévaluer la carrière de 169 militants CGT. D’autres entreprises comme Aérospatiale-Matra, Renault Véhicules Industriels, EDF, Dassault, Citroën … ont préféré, elles aussi, ouvrir des négociations.

🡺Un arrêt de la Cour de Cassation du 28 mars 2000, SNCF c. syndicats CFDT, illustre le risque de conflits de ce type, les juges renversant la charge de la preuve au profit des salariés.

🡺 Lorsqu'un délégué syndical est irrégulièrement licencié et qu'il ne demande pas sa réintégration, la Cour de cassation fixe forfaitairement l'indemnité qui lui est due à 12 mois de salaire (Cass. soc. du 6.6.2000, Sambardier / SARL Prolyvac).

Bibliographie

• **Ouvrages :**

> Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, Histoire des syndicats en France

*Seuil*, Janvier 2011

> R. Olivier, La désignation des délégués syndicaux, *Litec* 2007.

> Jean Sagnes*,* Histoire du syndicalisme dans le monde des origines à nos jours, *Privat* - 1994.

> René MOURIAUX, Le syndicalisme dans le monde, *PUF* - Que sais-je ? 1993.

> Michel Radelet, Mutualisme et syndicalisme*,* *PUF* - 1991.

> Henri Aigueperse*,* 100 ans de syndicalisme*,* *Ed. Martinsart* - 1977.

> Dominique ANDOLFATTO et Dominique LABBE, La C.G.T. Organisation et audience depuis 1945, Ed*. La Découverte*, 1997.

> Jean-François Amadieu*,* Les syndicats en miette,SEUIL - 1999.

• **Articles :**

> Philippe Bonnet : *“Le licenciement des délégués syndicaux”*, Droit du Travail et de la sécurité sociale, n° 11/1996.

> Kibalo Adom : *“Le pouvoir disciplinaire et l’action syndicale dans l’entreprise”*, Droit du Travail, n° 1/1997, p. 10 à 18.

> Gérard Donnadieu : *“Où va le syndicalisme français ?”* Futuribles - Sept. 1998 - p.29 et s.

**Bibliographie commune**

**à l'ensemble du titre I**

Ouvrages spécifiques :

OUVRAGES :

* F. PETIT, Syndicalisme et droits syndicaux, LGDJ, 2019.
* Collectif, Le syndicat dans l'entreprise, Section syndicale, délégué syndical, représentant de la section syndicale, missions et moyens d'action, le salarié syndiqué, Editions Liaisons, 2013.
* Dominique ANDOLFATTO, Les syndicats en France, Documentation Française, 2013.
* Patrice LAROCHE et Evelyne BLEDNIAK, Délégué du personnel, délégué syndical, Dalloz, 2009.
* Jean-François AMADIEU, Les syndicats en miettes, SEUIL, 1999.
* Dominique ANDOLFATTO et Dominique LABBE, La C.G.T. Organisation et audience depuis 1945, Ed. La Découverte, 1997.
* Jean SAGNES, Histoire du syndicalisme dans le monde des origines à nos jours, Privat, 1994.
* René MOURIAUX, Le syndicalisme dans le monde, PUF, Que sais-je ?, 1993.
* Michel RADELET, Mutualisme et syndicalisme, PUF, 1991.
* Henri AIGUEPERSE, 100 ans de syndicalisme, Ed. Martinsart, 1977.
* Albert ARSEGUEL : *"La notion d'organisations syndicales les plus représentatives".* Thèse de doctorat, Toulouse 1976.

ARTICLES :

* Jean-Michel LATTES, « Le Conseil Constitutionnel et les droits syndicaux », Mélanges Henri Roussillon, Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, octobre 2014, pp. 1357 à 1368.
* -C POTTECHER et L. BENSOUSSAN, "Comment négocier dans les entreprises sans délégué syndical ?", FRS 12/17, p. 11.
* J-M LATTES, *"L'information des salariés"* - [Journal des sociétés](http://www.jss.fr/JSSWEB_WEB/FR/js_collection.awp) - N°93, Décembre 2011,pp. 27 à 32.
* Jean-Michel LATTES, [Preuve de la discrimination syndicale entraînant un retard dans le déroulement de la carrière.](http://publications.ut-capitole.fr/8335/) Recueil Dalloz. 2000, p. 375.
* Philippe BONNET, "Le licenciement des délégués syndicaux", Droit du Travail et de la sécurité sociale, n° 11/1996.
* Kibalo ADOM, "Le pouvoir disciplinaire et l'action syndicale dans l'entreprise", Droit du Travail, n° 1/1997, p. 10 à 18.
* Gérard DONNADIEU, "Où va le syndicalisme français ?", Futuribles, sept. 1998, p. 29 et s.

Titre II

l'administration

du Travail

Chapitre I :

L'inspection du travail

Chapitre II :

Le service public de l'emploi

**Avant-propos**

◼ Lorsque l'on parle de l'administration du travail on évoque généralement **l'Inspection du travail**.

Cette institution est née de la nécessité de prévoir une structure publique destinée à faciliter (ou à contraindre) l'application du Droit du travail.

Les premières lois sociales, comme celle sur "le travail des enfants employés dans les manufactures" (1841), ne furent en effet jamais véritablement appliquées, et ce jusqu'en 1874, date à laquelle fut créé un corps d'inspecteurs chargés de veiller à leur effectivité. Cette structure fut ensuite généralisée en 1892.

◼ Pourtant nous avons choisi ici d'élargir cette notion d'administration du travail pour y insérer **le Service Public de l'emploi.**

Si par le moyen de l'inspection du Travail l'Etat assure l'applicabilité de la législation sociale, il a aussi tenté dès 1945 d'organiser la régulation du marché du Travail. Ainsi, et plus particulièrement ces dernières années du fait de la crise, l'Etat par le biais de différents organismes s'est efforcé de faciliter la réinsertion de certains demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

On a pu parler de la constitution d'une véritable Administration du "non travail".

◼ Ces deux thèmes vont constituer les éléments de base de notre analyse, l'administration du travail étant constituée dans notre logique de l'ensemble des administrations et organismes exerçant des attributions véritables en matière de travail et d'emploi, des instruments spécifiques leur étant attribués à cet effet.

- **Chapitre I** :

L'inspection du travail

- **Chapitre II** :

Le service public de l'emploi

**Chapitre I**

l'inspection du travail

◼ L'inspection du travail constitue ce que l'on appelle "les services extérieurs de l'administration du travail" dont les organes centraux sont formés essentiellement de l'administration centrale du ministère du travail et de diverses instances de coordination et de concertation.

◼ L'inspection du travail va se voir confier ce qui peut apparaître comme l'essentiel en Droit du travail à savoir "la gestion du quotidien" dans l'entreprise.

Organisée en véritable corps de fonctionnaires dès 1892, l'organisation actuelle de cette institution résulte d'un **décret du 24 Novembre 1977** (art. L.8112-1 et suivants nouveaux - L.611-1 et suivants anciens / art. R.8112-3 et suivants nouveaux et R.611-1 et suivants anciens).

Après avoir évoqué en détail l'histoire de cette institution, nous analyserons ici la manière dont s'organise l'inspection du travail avant de traiter de sa compétence et de ses pouvoirs.

**Introduction historique**

**Section I :**

- Organisation

**Section II** :

- Compétences

**Section III** :

- Pouvoirs

**ooOOoo**

Introduction historique

**A. La naissance de l'inspection du travail**

1. Premières évocations

C'est une série de **trois lois, 1841, 1874 et 1892,** s'échelonnant sur un demi-siècle, qui vont jeter les bases réelles d'un corps d'inspection.

Celui-ci confirme, par son existence, la reconnaissance d'un droit du travail dont l'élaboration peut désormais progresser.

De ce fait, la mission de l'inspection du travail va s'élargir au fur et à mesure que les conquêtes sociales lui ouvrent de nouveaux domaines d'intervention.

C'est sous la pression d'événements relativement violents (révoltes des canuts de Lyonnais en 1831 et 1834, troubles parisiens de 1834 à 1839) que l'État commence à promulguer des lois sociales. Mais elle ne concerna que le personnel d'entreprises de plus de vingt salariés.

De plus, devant l'émergence de ces nouveaux problèmes, une réflexion pénètre les milieux patronaux, en particulier les industriels alsaciens qui mettent en avant trois   
objectifs :

- améliorer les conditions ouvrières en minimisant les contradictions sociales,

- assurer l'avenir de l'industrie par une bonne gestion de main d'œuvre,

- améliorer le recrutement de l'armée, menacé par la dégradation physique des ouvriers soumis à un travail intensif et trop précoce.

C'est donc en **1841**, avec un retard important par rapport à l'Angleterre que la France se dote d'une loi qui s'inspire de la loi britannique de 1833.

Le travail infantile est interdit en dessous de huit ans. De huit à douze ans la journée ne peut dépasser huit heures, et de douze à seize ans elle doit être inférieure à douze heures.

Le travail de nuit devient illicite pour les moins de treize ans et des mesures doivent être prises pour les enfants qui travaillent afin qu'ils reçoivent une instruction primaire.

En dessous de seize ans, les employeurs ne peuvent imposer le travail les dimanches et Jours fériés.

Cependant, les moyens de contrôles sont limités : livrets ouvriers infantiles, affichage de la loi, barrières qui n'empêche pas les délits. L'article 10 annonce bien l'établissement d'inspection pour assurer l'exécution de la loi, mais sans grande précision et pour une période future.

Le préfet de l'Oise constatait en 1873 qu'elle n'avait jamais été exécutée ou qu'elle était tombée en désuétude.

La mauvaise volonté de la plus grande partie des industriels, l'incompréhension des parents et l'absence d'inspecteurs professionnels n'ont fait que faciliter son enterrement.

Le petit nombre d'inspecteurs de l’époque était constitué de bénévoles qui se recrutaient dans la bourgeoisie locale et étaient souvent liés socialement avec les industriels, par conséquent les ouvriers ne pouvaient pas ou peu compter sur eux.

Certains hauts fonctionnaires prétendaient même que l'ouvrier désirant travailler plus de douze heures ne le pourrait pas, faute de loi : l'intérêt de l'ouvrier est pris en compte, mais il y a différentes façons de le comprendre. . .

Malgré tout une deuxième loi réglementant le travail des enfants mineurs est promulguée **le 3/06/1874**. Elle reprend les dispositions de la loi de 1841 en jouant sur les limites d'âge et de durée des journées de travail. Les conditions de travail de nuit, dimanches et jours fériés, sont mieux définies ainsi que les dispositions permettant un enseignement primaire jusqu'à douze ans.

Mais, le plus important concerne la nomination de quinze inspecteurs divisionnaires du travail des enfants, rétribués par l'État (nombre qui toutefois s'avère très insuffisant). La loi énonce également les différentes pénalités appliquées aux employeurs contrevenants.

2. La loi de 1892

◼ Le siècle s'achève presque lorsqu’intervient **la loi du 2 Novembre 1892,** aboutissement des lois de 1841 et 1874 et d'un quart de siècle de luttes. Le vote de la loi n'allait pas de soi car une large partie du patronat n'acceptait celle-ci qu'à condition qu'elle soit peu contraignante, certains n'hésitant pas à clamer leur hostilité (comme Henri Schneider).

Pourtant, l'inspection du travail est enfin née, elle va pouvoir effectuer sa mission : faire respecter les premières lois protectrices des travailleurs, relatives à la sécurité et à la durée du travail. Elle se doit avant tout d'assurer une mission de contrôle.

A sa création, la loi concerne 230 000 ouvrières, 310 000 filles mineures et 178 000 enfants de moins de seize ans. Elle a un caractère exceptionnel car elle est destinée à l'ensemble de la classe ouvrière et elle jette les bases d'un véritable système d'inspection du travail. De plus, son élaboration a été particulièrement influencée de manière directe ou indirecte, par l'action ouvrière (pendant les consultations et débats préparatoires, le mouvement syndical et social ne cesse de prendre de l'ampleur).

◼ Au début, les inspecteurs du travail vont rencontrer deux sortes de difficultés : du fait de la nouveauté relative de l'inspection du travail, ils sont mal assurés de leur rôle exact et de l'étendue de leur pouvoir. Par rapport aux idées de l'époque ils s'interdisent la prise en compte réelle des conflits de classe.

Ils ne vont pas tarder non plus à se heurter aux assemblées politiques et administrations locales où siègent des représentants de la bourgeoisie peu empressée à appliquer une loi qui n'avait pas leur adhésion profonde.

D'autre part, l'inspecteur à ses débuts, n'inspire pas une confiance absolue aux travailleurs qui redoutent les conséquences d'une plainte pour leur emploi. La plupart des demandes déposées à l'inspection sont anonymes et même lorsqu'elles sont signées, la personne signataire n'ose pas les reformuler en confrontation avec leur employeur.

◼ Ces premières réticences se surmontentpeu à peu grâce à l'intervention de l'outil syndical, par exemple celle du syndicat de l'Union des Tisseurs qui signale les ateliers ou la loi est méconnue. Quoi qu'il en soit, l'essor réel de l'inspection du travail est pris. En 1893, on dénombre 61 047 visites d'ateliers, 106 735 en 1894, 109 486 en 1895.

En cette fin de siècle l'institution des inspecteurs du travail s'accompagne d'une poussée du droit du travail. Elle est obtenue dans un contexte politique et social précis où l'action de la classe ouvrière a joué un rôle considérable.

Elle montre, d'autre part, que les acquis juridiques ne suffisent pas à briser les résistances du patronat et de ses nombreux alliés dans les assemblées politiques, et qu'il faudra au cours du siècle qui s'annonce, que l'intervention collective des ouvriers, par l'intermédiaire des syndicats qui se créent, en stimule l'application.

**B. L'organisation progressive de l’inspection du travail.**

1. L'inspection du travail jusqu'à la première guerre mondiale

Afin de donner les distances nécessaires par rapport au patronat pour occuper le terrain neutre indispensable pour jouer un nouveau rôle dans les relations du monde du travail, une seule procédure de recrutement uniforme et contrôlée par l'État fut instaurée A partir de 1899, les inspecteurs ont été recrutés sur concours au lieu d'être nommés par les conseils généraux. Et pour la première fois, I 'inspection devint une carrière : les inspecteurs départementaux pouvaient être promus au rang d'inspecteurs divisionnaires.

L'inspectorat fut également placé sous la juridiction du Ministère du Commerce. L'inspectorat se démocratisa quelque peu au début du vingtième siècle. En tant que Ministre, Millerand favorisa le développement d'ouvriers - assistants auprès des inspecteurs, dans le seul but de rendre le concours plus accessible aux ouvriers. Il supprima l'addition de trente points aux notes des diplômés des grandes écoles, augmenta le coefficient des connaissances pratiques, abandonna l'épreuve de droit administratif et plaça des ouvriers au sein du jury. Ceci permit à un petit nombre de travailleurs de devenir inspecteurs.

Cependant, l'inspection du travail doit affronter de sérieuses limitations dans sa mission pour pouvoir faire appliquer la législation du travail en place. Les effectifs en étaient malheureusement encore trop faibles. Les inspecteurs, au début de ce siècle, étaient censés superviser près de trois millions de travailleurs, répartis dans plus de trois mille lieuxde travail. Le nombre d'inspecteurs passa lentement de 103 en 1892 à 139 en 1909. Concrètement ces inspecteurs ne purent examiner qu'une fraction des établissements placés sous leur juridiction chaque année. En 1899 par exemple, les inspecteurs visitèrent 39,3% des établissements couverts par la législation du travail. Se concentrant sur les plus grandes entreprises (seulement 12,7% d'entre elles employaient plus de dix ouvriers), ils purent visiter les lieux de travail de 68,5~ de tous les ouvriers couverts par la législation du travail.

La nature des lois, la petite taille de l'inspectorat et la tendance à essayer de contrôler le plus d'ouvriers possible engendra des disparités dans la supervision des différents secteurs d'actifs.

Outre le contrôle du travail des femmes et des enfants, l'inspecteur était aussi chargé de veiller à l'application de la loi du 12 Juin 1893 relative à l'hygiène et à la sécurité. On peut remarquer que dans ce domaine l'évolution a été sidérante. Les techniques d'hygiène et de sécurité ont affirmé leur force d'extension et ont investi la totalité du tissu industriel et commercial. Le cadre réglementaire de leur intervention est fixé dès 1904~ et le décret du 10 Juillet 1913, dont certaines dispositions sont toujours applicables, énumère les obligations précises sur la propreté des locaux, les cabinets d'aisance, l'aération des ateliers, la protection des machines.

Cependant, lorsque les inspecteurs remarquaient une infraction, ils étaient entravés par la nature même du système régulateur: ils ne pouvaient que constater les dédales des textes de lois qui étaient autant d'obstacle à leur autorité et se plaignaient souvent qu'ils étaient bloqués par des listes d'interactions restrictives qui turent vite démodées à cause des fréquents changements dans les processus industriels.

Afin de préserver leur rôle persuasif, les inspecteurs étaient tenus de donner des avertissements lors de leur première visite et de ne citer à comparaître que si les infractions n'étaient pas corrigées. Mais en fait, même quand un employeur était reconnu coupable, il ne recevait qu'une légère amende. Certains d'entre eux incluaient simplement les amendes dans leur frais de fonctionnement.

Comme les inspecteurs étaient limités en nombre et en moyens d'action, leur colère augmenta à chaque provocation concernant les restrictions autorisées. Des inspecteurs détendirent ardemment leur capacité à contrôler I 'hygiène des ateliers lorsqu'il fut question de détourner certaines de leurs responsabilités vers un inspectorat médical. Dans ce contexte, ils demandèrent que leur soit donnée l'autorité sociale et morale qu'ils voyaient chez leurs confrères anglais et allemands. L'inspectorat avait besoin d'une indépendance complète pour mener à bien sa tâche.

*"Les lois du travail ne pourront être fermement appliquées"* disait l'inspecteur de Chartres en 1905 *"tant que l'inspecteur du travail restera un simple fonctionnaire qui doit trembler devant le préfet et rester tranquille devant un député ou un sénateur".*

◼ Parallèlement à cela, les inspecteurs fournirent un effort très important afin de prouver aux employeurs qu'un ouvrier pouvait produire en dix heures au moins autant que ce qu'il faisait précédemment en onze ou douze heures, et de promouvoir de nouveaux développements techniques permettant aux ouvriers de travailler dans des conditions plus saines, tout en réduisant pour l'employeur le coût de l'unité de production. Ils essayèrent de les convaincre aussi, que la médecine du travail et la sécurité n'étaient pas incompatibles avec la prospérité. C'est ainsi que, petit à petit, l'inspection trouva lentement ses hases, ses repères et que les inspecteurs essayèrent d'appliquer du mieux qu'ils le purent les dispositions relatives au Code du Travail.

2. La période de l'après-guerre

◼ Pendant la guerre de 1914-1918, l'inspection du travail s'est peu occupée de l'application de la réglementation limitant la durée de travail journalière. La plus grosse part de l'activité industrielle a été absorbée par la fabrication de guerre et la plus large latitude a été laissée aux industriels. De ce tait, l'inspection ne s'occupait guerre que de taire observer les règles d'hygiène et de sécurité, avec une extrême prudence et des effectifs squelettiques du fait de la mobilisation d'une grande partie des inspecteurs.

Un gros effort avait toutefois été accompli pour que soit assuré aux ouvrières à domicile de la confection, le salaire payé dans les ateliers, conformément à la loi du 10/07/1905.

◼ A la suite de l'Armistice, les fabrications de guerre diminuèrent graduellement, la démobilisation rendit à l'industrie et au commerce sa main-d’œuvre masculine traditionnelle, et l'activité économique habituelle repris peu à peu. La réglementation d'avant-guerre redevenait applicable. Elle était dans l'ensemble respectée par les employeurs parce que le rythme de la production et des échanges s'étaient momentanément ralenti à la fin de 1918 et pendant le début de l'année 1920.

Aussi la loi sur la journée de huit heures ne souleva-t-elle pas immédiatement l'indignation des employeurs: d'une part, ils appliquaient déjà involontairement son principe, d'autre part, elle ne fixait qu'une règle générale dont l'application par corporation régionale devait prendre la forme de décrets élaborés avec les syndicats patronaux et ouvriers. Ces décrets paraissent peu à peu (notamment dans le textile, le Livre, la confection).

◼ Pour mieux cerner l'activité d'un inspecteur du travail pendant cette période de l'entre deux guerre, référons-nous à la bibliographie d'Eugène Chaillé, premier inspecteur général du travail. E. Chaillé fait le tour des grands établissements de sa section (celle de Pau) soumis à ce décret. Dans sa section, l'activité syndicale est très faible? Il ne peut donc s'appuyer sur la présence et l'action syndicale pour faire appliquer la réglementation.

En vue de la rédaction de la réglementation par branche il convient d'aider à la négociation d'accords de branche. Chaillé, comme tous ses collègues, multiplie donc les efforts pour amener les parties à se réunir et à conclure un accord. Il visite aussi de nombreux hôtels, restaurants afin de s'assurer que la réglementation y est bien appliquée.

La plus ancienne activité des inspecteurs consistant à contrôler l'emploi des enfants, les maires sont tenus de délivrer à ceux en âge de travailler (treize ans), un livret (encore faut-il qu'ils ne trafiquent pas les dates). Un premier aspect du contrôle consiste à vérifier que les enfants employés en ont bien un.

Le contrôle de la durée du travail, du repos hebdomadaire et des décrets sur la journée de huit heures est un autre volet important de l'activité des inspecteurs du travail. Les décrets autorisent la récupération forfaitaire des heures perdues, les entreprises soumises à ce décret pouvant utiliser un crédit d'heures supplémentaires par surcroît exceptionnel et temporaire de travail. Mais tous les établissements sont loin d'être soumis aux nouveaux décrets, faute d'accords de branche préalables. Ils relèvent donc de ce fait de la législation antérieure, et avec la reprise qui suit la sous-production due à l'arrêt de l'économie de guerre, ils se sont empressés de se remettre sous l'empire de la première loi plus favorable.

Les inspecteurs du travail contrôlent également le travail de nuit. Eugène Chaillé constate cette activité dans une cinquantaine d'établissements de plus de cent salariés, et la réalité semble supérieure. Le repos hebdomadaire fait aussi l'objet de contrôle. L'écrasante majorité des entreprises ayant opté pour le repos collectif le dimanche.

Les inspecteurs ont aussi pour mission de veiller à l'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité. Dans le bâtiment, la principale question est celle des chutes de grande hauteur, de la mise en place de garde-corps satisfaisants. A cette époque, soit il n'y en a pas, soit ils sont constitués de montants peu solides, fixés hâtivement par des pointes et d'une planche mince pour main courante.

E. Chaillé dresse un certain nombre de mises en demeure dans les établissements industriels. Beaucoup demeurent dépourvus de cabinets d'aisance. De nombreux ateliers n'ont pas de chauffage, d'autre devraient être équipés de moyens d'évacuation des poussières et gaz insalubres et ne le sont pas. Il constate aussi l'existence de machines dangereuses. Il établit des procès-verbaux à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas les décrets concernant la santé des salariés pour certains métiers dangereux.

◼ La vie de l'inspecteur de travail se déroule ainsi, et sa mission pendant cette période se borne à essayer de faire respecter les lois. Il a toutefois de plus en plus de travail, car au fil des années, la législation sociale ne va cesser de s'étoffer: 1926, création du contrôle des titres de travail confié aux inspecteurs, 1936, sous le Front Populaire, les inspecteurs sont fortement impliqués dans les négociations et l'élaboration des conventions collectives, en 1938 est créé un décret met en place le service des lois sociales en agriculture.

3. 1940 - 1944 : L'inspection du travail dans la tourmente

A partir de 1939, les inspecteurs sont chargés du contrôle de la main-d’œuvre, de véritables services du travail sont créés. L'inspection est progressivement engagée dans l'opération de mobilisation de la main-d’œuvre en temps de guerre. Dès 1940, René Belin, ancien secrétaire de la C.G.T. et tout nouveau Ministre de la Production Industrielle et du Travail, entreprend la restructuration des Offices Départementaux et des Bureaux de Placement. Désormais fonctionne des Offices du Travail investit du monopole du placement public des travailleurs soumis à l'inspection du travail car selon Belin, un service de placement ne peut bien fonctionner que s’il est en étroite relation avec celle-ci.

◼ A l'inspection divisionnaire correspond donc un Office régional de même compétence qu'elle et à l'inspection départementale, un Office départemental. Celui-ci est placé sous le contrôle de l'Office régional, lui-même sous le contrôle de la Direction du travail et de la main d'œuvre et cette dernière, sous celui du Ministre du Travail. Les structures qui s'installent ainsi vont placer les inspecteurs dans une position que les événements ultérieurs vont rendre particulièrement inconfortable.

◼ Dès la conclusion de l'armistice franco- allemande, le Reich manifeste son désir de recruter de la main d'œuvre française. Mais le ralentissement des opérations militaires à la fin de l'année 1940 et au début de 1941, fait que ces besoins demeurent peu pressants. Ce n'est qu'à la partir de 1941, avec l'élargissement du conflit dans les Balkans et en URSS que ses exigences deviennent plus fortes.

Le Gouvernement de Vichy n'est pas hostile, par principe, au tait que des ouvriers français aillent travailler dans les usines du Reich, à condition que les procédures d'embauche n'échappent pas à la législation. Il autorise donc la création de bureaux de placement allemands en zone occupée dès le début de 1941. Ainsi, dans une circulaire adressée au Préfet, aux inspections du travail et aux offices de placement, Belin peut déclarer que

*" l'Allemagne contribue à la diminution du chômage en France en donnant aux travailleurs qui y demeurent la possibilité de travailler en Allemagne".* Dans ces conditions, il convient pour les fonctionnaires *"de collaborer avec les services allemands dans leur effort pour recruter de la main-d’œuvre volontaire".* Le 24 Mars 1942, le système des bureaux de placement allemands est étendu à la zone non occupée (Lyon, Marseille, et Toulouse). Une circulaire confidentielle du nouveau Ministre du Travail, Hubert Lagardelle, adressée aux inspections divisionnaires du travail est on ne peut plus explicite s'agissant de l'aide que les services doivent fournir à leurs homologues allemands afin de "faciliter dans la plus large mesure l'installation de ces bureaux". Les employés des offices du travail sont donc promus au rang de rabatteurs de main-d’œuvre. Bien que le recrutement ait désormais pignon sur rue, le nombre d'engagements volontaires n'est pas à la hauteur des espérances franco allemandes.

◼ Revenu aux affaires depuis 1942, Laval témoigne de beaucoup de compréhension à l'égard des exigences croissantes du Reich. Les inspecteurs divisionnaires du travail et les directeurs des offices départementaux du travail sont mobilisés par leur Ministère qui leur rappelle que l'opération de relève des prisonniers repose sur l'action des offices du travail français agissant en collaboration étroite avec les services allemands. Cependant, comme le nombre de partants demeure insuffisant Vichy décide d'organiser lui-même la réquisition. Il instaure la loi du 4 Septembre 1942 qui concerne tous les hommes de dix-huit à cinquante ans ainsi que les femmes célibataires de 21 à 35 ans reconnues aptes à travailler après une visite médicale (article 5,6,7). Dorénavant, embauchages et licenciements doivent être autorisés par les inspecteurs du travail et les hommes qui ne pourront justifier d'un emploi "utile au besoin du pays (article 8) peuvent être*" assujettis à un travail qui leur sera désigné par les services dépendants du Secrétariat d'État au Travail"* (article 9).

Les inspecteurs doivent se pénétrer de l'idée qu'ils sont chargés d'une besogne ordinaire et que les opérations de la relève doivent passer *"au premier rang de leurs occupations"*. Voilà une définition de la mission de l'inspecteur du travail fort éloignée de celle que définit le Code du Travail. L'exécution des opérations de relève tend à transformer les inspecteurs en véritable auxiliaire de police.

◼ Au début de l'année 1943, les exigences du Reich en main-d’œuvre se font plus pressantes et il faut bien admettre que la relève a échoué Le gouvernement de Vichy va donc promulguer la loi du 16 Février 1943 portant sur la création du service du travail obligatoire (STO). II concerne toutes les catégories de français des classes 1919, 1920, 21 et 22. L'inspection du travail, est chargée de tout ce qui concerne les départs en Allemagne. Ce n'est que le 27 Décembre 1943 que les inspecteurs cessèrent d'exercer leur action qui passa sous la tutelle du Ministère de la Production Industrielle.

Les inspecteurs ne purent qu'être soulagés de cette décision, car depuis 1942, ils avaient été plus utilisés dans l'orientation et l'utilisation de la main-d’œuvre, plutôt qu'à sa protection, qui était pourtant leur vocation première. Il faut souligner toutefois qu'au début de l'opération il y a eu un sentiment de malaise de la part des inspecteurs et que beaucoup ont manifesté un empressement tort tiède durant les opérations de relève.

4. De la libération à nos jours

Dès la fin de la guerre, en 1945, les inspecteurs retrouvent leur principale fonction: participer à la défense des travailleurs Ils sont très impliqués dans la mise en place progressive des institutions de représentation du personnel (comités d'entreprises) Ils jouent également un rôle important dans le licenciement ou l'embauche car il faut une autorisation administrative pour cela.

Ce que l'on peut dire, c'est que l'efficacité de l'inspection du travail a été variable suivant la conception que les inspecteurs avaient de leur fonction et de l'importance des forces syndicales organisées à l'intérieur des services de l'inspection: forces syndicales qui permettaient aux inspecteurs de pouvoir mieux résister aux pressions des employeurs et du pouvoir politique.

**Dans les années cinquante**, le rôle et l'image de l'inspection se dégradèrent considérablement. Les salariés ou leurs représentants en étaient arrivés à se rendre dans les services de l'inspection, par principe, pour signaler des abus, sans espoir d'obtenir de l'inspection une intervention ou même un simple arbitrage. Le manque d'objectivité rendit les syndicats très méfiants vis à vis de cette institution. Cette situation amena les syndicats à mieux connaître la loi et à exiger de l'inspection d'appliquer sans faiblesse la loi qu'ils connaissaient. Cette modification des rapports entre syndicats et inspection n'alla pas sans heurts, mais la confrontation a certainement amené une progression vers une inspection telle que nous la connaissons de nos Jours.

◼ Référons-nous au témoignage de Jacqueline Thiervos contrôleur **dans les années 1960-1970** à Lyon, pour mieux connaître l'activité de l'inspection durant cette période.

"En 1965, les dossiers des entreprises étaient presque vides. Les salariés n'écrivaient que rarement et ne fréquentaient pas nos services. Les conventions collectives étaient peu nombreuses et les accords de salaires atteignaient le chiffre d'une dizaine.

En matière de salaires, les contrôles portaient essentiellement sur l'application du SMIG (devenu SMIC par la suite), et les abattements prévus pour les jeunes. Il s'ajoutait une vérification approfondie des heures supplémentaires effectuées et leur paiement. Les fraudes dans leur dénombrement étaient fréquentes, aussi les procès-verbaux dans ce domaine étaient nombreux, bien que les statistiques montraient que le nombre établi chaque année était assez faible.

Ils étaient rares en hygiène et sécurité. Un accident du travail en fournissait l'occasion ainsi que les chantiers du bâtiment, mais sur ces derniers on s'occupait surtout de protections collectives".

**A partir des années 1970 et suivantes**, avec le grand mouvement des concentrations d'entreprises, l'emploi est devenu un problème grave, avec pour cause la crise économique (et le redéploiement à l'étranger). Le contrôle de l'emploi et l'intervention de l'inspection du travail dans les licenciements sont de plus en plus réclamés par les salariés. Mais les inspecteurs ont de plus en plus conscience de ne pas avoir les moyens d'y faire face y compris avec le vote de la loi sur l'autorisation administrative de licenciement économique en 1975.

Un nombre important de licenciements est autorisé tacitement ou expressément. Dans cette situation, beaucoup d'inspecteurs s'interrogent ou sont sceptiques et cela sans compter des divergences de conception :

- ou bien, c'est une tâche qu'on ne peut assumer

- ou bien, c'est une tâche qu'on ne peut assumer véritablement, mais dont on ne peut se désintéresser, notamment lorsque les travailleurs le demandent.

Bref, le contrôle de l'emploi est une chose difficile: pour autoriser, l'inspecteur n'a pas besoin d'ouvrir le dossier, c'est la tacite autorisation (il n’y a pas de motifs d'approbation à trouver).

Au contraire, pour refuser le licenciement, l'inspecteur a un travail considérable à fournir; il doit étayer et ordonner les arguments qu'il a fallu découvrir, en retournant, dans une logique différente, les faits invoqués par l'employeur. Finalement l'autorisation administrative de licenciement sera supprimée en 1986. Cela représentait un travail important pour les inspecteurs qui pourront désormais recentrer leur mission: aller sur le terrain, conseiller...

◼ D'autres dates importantes marquent l'histoire de l'inspection du travail, notamment 1982-83, avec la mise en place des lois Auroux, 1990-91, avec la transcription des directives européennes dans les domaines de la santé et de la sécurité du travail et enfin 1992, avec la possibilité pour les inspecteurs de faire arrêter des travaux dangereux sur des chantiers (risques de chutes), ce qui leur donne des pouvoirs relativement importants.

Le droit social Européen est susceptible de renforcer dans l’avenir leurs possibilités d’intervention.

**La loi du 11 mars 1997** relative au renforcement de la lutte contre le travail illégal permet de leur donner des droits supplémentaires en vue de rechercher et de sanctionner le travail non déclaré. Par suite **la loi du 29 juillet 1998** étend la compétence des inspecteurs du travail au contrôle de la formation professionnelle.

**La loi du 13 février 2001** sur *" l'épargne salariale"* confie aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le contrôle administratif des accords d'intéressement.

**Le droit international** est, lui aussi, intervenu dans ce domaine avec une Convention n°81 de l’O.I.T. qui, en 1947, oblige les Etats *“à organiser un système d’inspection du travail chargé d’assurer l’application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés dans l’exercice de leur profession…”.*

La France a ratifié cette Convention avec la loi du 10 août 1950.

🡺 Le ministère du travail a élaboré en mars 2006 un plan de modernisation et de développement de l’inspection du travail dégageant 3 axes d’intervention destinés à donner de nouveaux moyens à l’inspection du travail :

* Mise en place d’un travail en réseau pour améliorer l’efficacité géographique de l’inspection.
* Programmation pluriannuelle des contrôles avec renforcement des sanctions administratives.
* Création de postes et amélioration de la formation.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), il a été décidé que la fusion des quatre services d'inspection du travail à l’échéance du 1er janvier 2010.   
 **Le décret no 2008-1503 du 30 décembre 2008** a organisé la fusion, au 1er janvier 2009, des quatre inspections du Travail (ITEPSA/ITT/ITM/DDTEFP) en un seul corps de contrôle unique d'inspection généraliste. Les quatre inspections du travail fusionnées, ont été intégrées au sein des Unités Territoriales (anciennes DDTEFP) des DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) qui ont vu le jour entre le 1er janvier 2010 et le 1er juillet 2010 (ou au sein des DIECCTE qui ont été créées au 1er janvier 2011 pour l'Outre-mer).

**La loi du 14 Juin 2013** rétablit le contrôle des grands licenciements collectifs pour motif économique. Le contrôle du motif demeure confié aux juridictions sociales. L’autorité administrative doit, en particulier, valider les accords collectifs majoritaires.

**Le décret du 20 mars 2014** instaure une nouvelle organisation du système d’inspection du travail découpé en plusieurs unités de contrôle territoriales. Dans chaque région seront créées des unités de contrôle interdépartementales et complétées par des unités de contrôle interrégionales. Ces unités seront comme pour les sections placées sous l’autorité d’un inspecteur du travail.   
 Ce dispositif sera complété par des unités spécialisées chargées de la lutte contre le travail illégal.

**L’Ordonnance du 7.04.2016 relative au contrôle de l’application du droit du travail** renforce les pouvoirs et les moyens de l’inspection du travail.

**Le décret du 9 décembre 2020** prévoit que les missions exercées par **les DIRECCTE** seront désormais traitées par les Directions Régionales de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (**DREETS**). L’enjeu est de procéder à de nouveaux regroupements dans la réorganisation territoriale des services de l’Etat.

**COVID**L’inspection du travail a été particulièrement sollicitée durant la crise de la Covid 19, en particulier pour vérifier le respect de l’obligation de prévention du risque de la pandémie.

###### Section I - Organisation

L'inspection du travail est organisée sur une base géographique.

◼ Le premier niveau est constitué par la **section d'inspection du travail**, placée sous l'autorité d'un inspecteur ou d'un directeur adjoint du travail. Les sections sont composées **d'inspecteurs du travail** recrutés par concours et **de contrôleurs du travail** placés sous leur autorité et chargés de les assister dans leurs contrôles, enquêtes, missions. **L’Ordonnance du 7.04.2016 relative au contrôle de l’application du droit du travail** entraine la disparition progressive des contrôleurs du travail. On parle désormais **des agents de contrôle de l’inspection du travail.**

◼ Au niveau de chaque département, les sections étaient placées sous l'autorité d'un **directeur départemental du travail et de l'emploi** qui assurait une fonction de contrôle et de coordination. Il disposait à ce titre de pouvoirs propres rattachés à la mission de l'inspection du travail. **La direction départementale du travail et de l'emploi** s’est vu aussi confier un certain nombre de tâches relatives à la situation de l'emploi dans les départements (statistiques, conventions du Fonds National de l'Emploi, embauche des jeunes...). **Remarque** : La régionalisation opérée depuis 2010 a supprimé ce niveau au profit d’une action plus globale.

Depuis **remplacent les « unités départementales des Direccte**, les Directions Départementales de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (**DDETS**). Elles sont compétentes en matière de politique de développement de l’emploi, d’insertion professionnelle et de travail ;

◼ Au niveau des régions, on trouvait la **DIRECCTE** (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). Placée sous l'autorité d'un directeur régional, elle avait pour fonction de coordonner, d'animer et de contrôler les différentes directions départementales et, à ce titre, le directeur peut exercer un véritable contrôle hiérarchique des décisions prises par les inspecteurs du travail. Comme le directeur départemental, le directeur régional est investi de certaines attributions lui permettant de concourir à la mission d'inspection du travail.

Un certain nombre de spécialistes (médecins inspecteurs du travail, ingénieurs de prévention, économistes...) exerçant une fonction de conseil étaient placés sous son autorité.

Ainsi par exemple, les médecins inspecteurs du travail ont pour fonction d’assurer le bon fonctionnement des services de médecine du travail (action réglementaire) tout en réalisant un travail d’animation par le biais d’études sur l’hygiène, la sécurité et la santé au travail.

La **DIRECCTE** est remplacée, suite au **décret du 9 décembre 2020** par la Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (**DREETS**). L’enjeu de la réforme est de procéder à de nouveaux regroupements dans la réorganisation territoriale des services de l’Etat.

Les nouvelles **DREETS** sont chargées :   
- De la politique du travail et des actions de l’inspection du travail.

* De la politique de l’emploi.
* Des actions d’insertion sociale et professionnelle.

Au niveau départemental, on trouve désormais les Directions Départementales de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (**DDETS**).

**Le décret du 20 mars 2014** instaure **une nouvelle organisation du système d’inspection du travail** découpé en plusieurs unités de contrôle territoriales. Dans chaque région seront créées des unités de contrôle interdépartementales et complétées par des unités de contrôle interrégionales. Ces unités seront comme pour les sections placées sous l’autorité d’un inspecteur du travail.   
 Ce dispositif sera complété par des unités spécialisées chargées de la lutte contre le travail illégal.

◼ **Le ministère du travail** est responsable de l'ensemble du dispositif. On retrouve ici la hiérarchie classique de la fonction publique.

◼ Il résulte de l'ensemble de ce dispositif que l'inspecteur du travail demeure la pièce maîtresse du dispositif opérationnel des services extérieurs du ministère du travail et de l'emploi. Une structure administrative (secrétaires, commis...) vient compléter l'ensemble de ce dispositif.

###### Section II - Compétences

Les compétences de l'inspection du travail sont multiples. Nous en envisagerons le domaine avant d'évoquer ses missions.

**A - Domaine**

Le domaine de compétence de l'inspection du travail repose sur différents points précis à savoir son aspect matériel, la nature des établissements en cause et la territorialité

1. Une compétence matérielle

◼ Les inspecteurs (et contrôleurs du travail) sont chargés de veiller à "l'application des dispositions du Code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail étendus ou non » (art. L.8112-1 nouveau - L.611-1 ancien).

◼ Les inspecteurs ne sont pas, par contre, compétents pour traiter du contrôle de l'application des contrats individuels de travail, les salariés disposant ici de possibilités de recours auprès des conseils de prud'hommes.

2. Une compétence - à l’origine - limitée à certaines activités puis généralisée.

***Remarque* : L’inspection** **du travail** a longtemps été organisée en 4 structures : l’inspection « généraliste », l’agriculture, les transports, les mines et carrières. Depuis 2010, le corps a été réunifié.

◼ Sont concernés l'ensemble des établissements industriels et commerciaux, que ceux-ci soient privés ou publics, laïcs ou religieux... et cela même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.

◼ **Avant 2010**, certains établissements faisaient l'objet d'une compétence d'attribution au profit de certains fonctionnaires exerçant, à titre principal, une autre activité ou à des corps spéciaux de l'inspection du travail.

C'était, par exemple, le cas des établissements agricoles contrôlés par **des inspecteurs du travail et de la protection sociale agricole**, **des** **entreprises de transport** contrôlées par des agents désignés par leur ministre compétent ou encore des mines et carrières placées sous la responsabilité des **ingénieurs des mines**. Dans **les années 50**, les ingénieurs des mines se sont vus confier le contrôle de la sûreté nucléaire.

D ‘autres missions d’inspection du travail étaient, par ailleurs, confiées à des fonctionnaires particuliers : Défense nationale, production et transport de l’énergie électrique…

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), il a été décidé que la fusion des quatre services d'inspection du travail à l’échéance du 1er janvier 2010.   
 **Le décret no 2008-1503 du 30 décembre 2008** a organisé la fusion, au 1er janvier 2009, des quatre inspections du Travail (ITEPSA/ITT/ITM/DDTEFP) en un seul corps de contrôle unique d'inspection généraliste. Les quatre inspections du travail fusionnées, ont été intégrées au sein des Unités Territoriales (anciennes DDTEFP) des DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) qui ont vu le jour entre le 1er janvier 2010 et le 1er juillet 2010 (ou au sein des DIECCTE qui ont été créées au 1er janvier 2011 pour l'Outre-mer).

3. Une compétence territoriale

◼ La compétence des inspecteurs du travail est limitée aux entreprises ou établissements situés dans la section dans laquelle ils ont été affectés. Chaque inspecteur se voit ainsi attribuer une circonscription territoriale, les employeurs étant alors tenus d'afficher dans leurs établissements les *"nom, adresse, et numéro de téléphone"* de ceux qui sont chargés de la surveillance (art. D.4711-1 nouveau - L.620.5 ancien) du dit ressors.

**B. Missions**

Les missions exercées par l'inspection du travail sont très diversifiées dans la mesure où elle est chargée de contrôler, mais aussi de conseiller et de concilier. Elle a aussi un rôle à jouer en matière d'information.

**L’Ordonnance du 7.04.2016 relative au contrôle de l’application du droit du travail** renforce les missions de l’inspection. Les agents sont désormais associés à la définition des priorités d’intérêt général.

1. Une mission de contrôle

◼ Il s'agit ici de la fonction traditionnellement dévolue à l'inspection du travail dont le rôle consiste, nous l'avons vu, à *"contrôler l'application de la législation".* Il en résulte que la *"quasi"* totalité du droit du travail relève du contrôle de l'inspecteur du travail :

* Hygiène et sécurité (respect du règlement intérieur, respect des dispositions organisées par le Code du travail...).
* Emploi (lutte contre le travail clandestin, contrôle de la main d'œuvre étrangère, interdiction des cumuls d'emploi...)
* Durée du travail (respect de l'horaire quotidien, des congés payés et du repos hebdomadaire...).
* Rémunération (respect du SMIC, de l'égalité des salaires masculins et féminins, rémunération des heures supplémentaires…)
* Représentation du personnel (élections, respect du libre fonctionnement des institutions...).
* Règles propres à certaines catégories particulières de salariés (jeunes, femmes...).
* La loi du 19 février 2001 ajoute la possibilité pour les inspecteurs du travail de contrôler les accords d'intéressement.

etc...

Nous verrons, par suite, les moyens dont dispose l'inspecteur pour que l'effectivité de son contrôle soit assurée.

Le ministère du travail oriente, chaque année, les investigations menées par les inspecteurs du travail. Pour 1999 (Cir. du 2-04-99) seront concernés :

La sauvegarde de l’emploi par les réorganisations internes liées à la réduction du temps de travail.

La lutte contre les abus de la flexibilité externe

La protection de la santé des salariés

La lutte contre les discriminations raciales.

**🡺 Remarque** : Dans son rapport de 2009, le BIT dénonce le détournement par l’administration du travail des pouvoirs des inspecteurs du travail à des fins de lutte contre l’immigration clandestine. Le BIT estime que la fonction première de l’inspection du travail doit être d’assurer la régularité des conditions de travail et la protection des travailleurs et non la régularité de leur emploi.

2. Une mission de conseil

◼ La pratique est venue développer cette fonction dans la mesure où l'inspecteur du travail apparaît comme le conseiller permanent des employeurs et des salariés. Il est très fréquemment consulté sur les textes applicables et leur interprétation.

***Remarque***: Au niveau départemental, on trouve des permanences « conseils » pour recevoir le public.

3. Une mission de conciliation

◼ Dans le cadre d'un litige (ou de son éventualité...) l'inspecteur du travail peut être amené à intervenir soit pour résoudre un conflit individuel, soit pour résoudre un conflit collectif. Dans les deux cas il apparaît en tant qu'aimable compositeur sans que cela puisse porter atteinte à ses pouvoirs propres.

◼ Il peut ainsi donner un avis relatif du différend en cause, provoquer la mise en œuvre de procédures de conciliation prévues dans les conventions collectives... ou, plus généralement prendre toute mesure en son pouvoir, susceptible de faciliter un règlement du conflit.

4. Une mission d'information

◼ Les inspecteurs du travail auront mission *"d'établir la statistique des conditions de travail industriel dans la région qu'ils sont chargés de surveiller"* (art. R.8112-3 nouveau - R.611.1 ancien). Ils doivent fournir des rapports périodiques (art. R.8112-4 nouveau - R.611.2 ancien) permettant au ministère du Travail d'envisager certaines réformes.

###### Section III - Pouvoirs

L'inspection du travail dispose de 3 types de pouvoirs: un pouvoir d'investigation, un pouvoir de décision et un pouvoir de sanction.

**A. Un pouvoir d'investigation**

◼ Le Code du travail organise ce pouvoir autour de 3 droits:

- le droit de visite.

- le droit de communication.

- le droit de prélèvement.

◼ L'exercice de ces droits est protégé dans la mesure où l'obstacle à contrôle est passible d'une amende de 3750 euros et (/ou) d'un emprisonnement d’un an, ces peines pouvant être à 2 ans et à 7500 euros en cas de récidive (art. L.8114-1 nouveau - L.631.1 ancien).

De plus le Code indique que *"les dispositions du Code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables d'actes de même nature à l'encontre des inspecteurs et des contrôleurs du travail"* (art. L.8114-2 nouveau - L. 631.2 ancien).

◼ Bien entendu, et sur le fondement de l'article 378 du Code pénal, les inspecteurs et les contrôleurs sont tenus à une obligation de discrétion (art. L8113-10 nouveau - L.611.11 ancien). Ils ne doivent donc, en aucun cas, révéler les secrets de fabrication ou, plus généralement, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

1. Le droit de visite

◼ Les inspecteurs du travail peuvent entrer dans **tous** les établissements sur lesquels leur surveillance a vocation à s'exercer (art. L.8113-1 nouveau - L.611.8 ancien). Cette visite constitue l'élément de base de l'activité de contrôle de l'inspecteur du travail.

◼ A cet effet cette visite peut être effectuée de jour comme de nuit (en cas de nécessité...), sans information préalable de l'employeur et même en son absence. Toutefois une restriction existe lorsque le local en cause est habité. Il lui faut obtenir dans ce cas une autorisation de la ou des personnes qui l'occupent, un refus injustifié pouvant être considéré comme un obstacle à contrôle.

◼ Dans le cadre de son droit de visite, l'inspecteur peut procéder à des enquêtes et à l'audition de témoins.

***Remarque :***  Une circulaire de la Direction Générale du Travail du 12.11.2012 organise la mise en œuvre des textes protégeant les salariés contre tous les types de harcèlement en permettant aux inspecteurs du travail de réaliser des enquêtes dans les entreprises. Un procès-verbal transmis au procureur de la république peut être établi si les faits sont avérés.

2. Le droit de communication

◼ Les *"livres, registres et documents rendus obligatoires par le Code du travail ou par une disposition de loi ou de règlement relative au régime du travail"* doivent être obligatoirement présentés à l'inspecteur du travail si celui-ci en fait la demande (art. L.8113-4 nouveau – L.611.9 ancien). Ce peut être, par exemple, le registre du personnel, le registre des salaires, le registre des observations de mises en demeure, le registre médical, le registre d'hygiène et de sécurité ou encore le registre de la représentation du personnel.

◼ De plus, et cela pendant un an, les chefs d'établissements doivent tenir à la disposition des inspecteurs du travail, le ou les documents existant dans les entreprises et qui permettent de comptabiliser les heures effectuées par chaque salarié.

◼ La communication est, en principe, immédiate mais elle peut être parfois différée si elle concerne des documents dont la tenue est effectuée à l'extérieur (livre de paie).

3. Le droit de prélèvement

◼ Les inspecteurs du travail ont *"qualité pour procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés"* (art. L.L.8113-3 nouveau – L.611.8 alinéa 4 ancien).

Dans le but de constater les infractions, ces prélèvements doivent être effectués en conformité avec la procédure instituée par les dispositions réglementaires prises en application de la loi de 1905 sur la répression des fraudes.

Ce droit est très important pour faciliter la mise en évidence des infractions aux dispositions concernant l'hygiène et la sécurité, en particulier dans les entreprises où l'activité donne lieu à fabrication ou à manipulation de produits toxiques ou dangereux.

◼ Du fait de la technicité de l'exercice de ce droit, l'inspecteur peut obtenir des renseignements auprès de **l'Institut national de recherche et de sécurité** (art. R.4421-1 nouveau - R.231.60 ancien) ou encore, après avis du médecin du travail, mettre en demeure le chef d'établissement de faire effectuer, par des organismes agréés, des analyses afin de connaître la composition et les effets de certaines substances sur l'organisme.

**B. Un pouvoir de décision**

◼ Toute décision individuelle prise par l'inspection du travail et représentant un caractère défavorable doit être motivé, des recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif ou hiérarchiques devant le ministre du travail pouvant être formés par les intéressés.

◼ Les décisions sont prises, selon leur importance, soit par l'inspecteur du travail, soit par le directeur départemental, soit encore par le directeur régional. Ce pouvoir de décision est parfois **direct**, par exemple pour donner (ou refuser) une autorisation mais il peut être **indirect** à la suite de la constatation d'un désaccord.

Dans ce dernier cas, l'inspecteur se voit confier une véritable fonction **d'arbitrage.**

1. Les décisions d'intervention directe

◼ Certains licenciements exigent l'intervention d'une*"autorité administrative compétente"* (parfois l'inspecteur du travail) dont **l'autorisation** est nécessaire.

Depuis la loi du 30 décembre 1986 les licenciements individuels et collectifs pour motif économique ne sont plus soumis à l'autorisation de l'administration même si celle-ci conserve un contrôle sur la procédure suivie dans le cadre des licenciements d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours.

Cependant cette autorisation est maintenue pour le licenciement **des salariés protégés**. Rentrent dans cette catégorie non seulement les délégués du personnel, les membres du Comité d'entreprise et les délégués syndicaux... mais encore (entre autres) les salariés ayant demandé la mise en place d'élections, les candidats aux fonctions électives, les anciens représentants élus, les conseillers prud'hommes, les membres des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail (C.H.S.C.T.) ...

◼ L'inspecteur du travail peut aussi intervenir dans l'élaboration du **règlement intérieur** en exigeant le retrait ou la modification de certaines de ses dispositions contraires aux lois ou aux règlements (art. L.1322-1 nouveau - L.122.37 ancien).

◼ Il peut autoriser des dérogations au travail de nuit des femmes (art. L.3163-2 nouveau - L.213.6 et 7 ancien), à la durée hebdomadaire du travail, ou encore pour être électeur (art. L.2314-20 nouveau - L.423.12 ancien et L.2324-18 nouveau - L.433.8 ancien) ou éligible (art. L.2314-20 nouveau - L.423.12 ancien et L.433.8 ancien) dans une entreprise, en cas d'ancienneté insuffisante. Il permet l'utilisation d'heures supplémentaires (art. L.3121-19 nouveau - L.212.7 ancien) au-delà du contingent légal.

2. Les décisions d'arbitrage

◼ L'inspecteur du travail intervient ici dans le cadre d'un désaccord. Cette fonction d'arbitrage s'exerce dans les relations **individuelles de travail**, par exemple en cas de différend relatif à une mutation à la suite de l'inaptitude d'un salarié (art. L.4624-1 nouveau - L.241.10.1 ancien) ou à un refus de congé-formation (art. L.6322-6 nouveau - L.931.6 ancien).

◼ Pourtant c'est plus fréquemment, pour trancher des conflits affectant **les relations collectives de travail** que l'inspecteur joue un rôle d'arbitre, par exemple pour déterminer la constitution et la compétence des C.H.S.C.T. (art. L.4613-4 ancien - L.236.6 nouveau), pour répartir le personnel et les sièges à pourvoir entre les différents collèges pour l'élection de délégués du personnel ou du comité d'entreprise ou encore pour traiter de certaines décisions prises par le Comité d'entreprise comme l'embauche ou le licenciement d'un médecin du travail (art. R.4623-12 nouveau - R.241.31 ancien)...

Ajoutons que les décisions d'arbitrage ne s'imposant pas aux parties, elles sont insusceptibles de recours et non obligatoirement soumises à motivation.

**C. Un pouvoir de sanction**

L'inspecteur du travail va pouvoir disposer d'un certain nombre de moyens destinés à faire pression sur l'employeur en cas d'infraction.

1. La notification d'une observation

◼ L'inspecteur du travail a la possibilité de notifier une simple observation à l'employeur, celle-ci devant être mentionnée sur le registre des mises en demeure (art. L.620.4 ancien). Ce registre doit être conservé pendant cinq ans et tenu constamment à la disposition des inspecteurs du travail. Dans la pratique cette notification permet de résoudre près de 95% des litiges, les employeurs souhaitant éviter une sanction plus lourde.

2. La mise en demeure

◼ En plus de sa fonction coercitive, la mise en demeure illustre le rôle de conseil que doit jouer l'inspecteur du travail. Cette procédure, qui doit être prévue par un texte, est obligatoire lorsque l'infraction relevée concerne les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs à moins que l'infraction présente un risque de danger grave et imminent pour l'intégrité physique des salariés. Dans ce cas l'inspecteur peut dresser directement un procès-verbal.

◼ La mise en demeure est notifiée par écrit à l'employeur (ou à son représentant). L'inspecteur du travail met en évidence l'infraction constatée en laissant à l'employeur un délai suffisant pour qu'il puisse se mettre en conformité avec les textes (art. L 8113-9 nouveau - L.611.14 ancien). Comme précédemment la mise en demeure est inscrite dans un registre.

3. Le procès-verbal

◼ A l'expiration du délai de mise en demeure lorsque celle-ci est obligatoire ou directement en cas de danger grave et imminent pour l'intégrité physique des salariés, l'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal (art. L.8113-7 nouveau - L.611.10 ancien). Celui-ci fait foi jusqu'à preuve du contraire et est transmis au commissaire de la République et au Parquet.

L'inspecteur du travail est donc à l'origine des poursuites, mais seule l'autorité judiciaire peut prendre des sanctions.

◼ Le ministère public a le droit de refuser de mettre en mouvement l'action publique mais les syndicats feront alors pression dans la mesure où *"ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent"* (art. L.2132-3 nouveau - L.411.11 ancien).

Remarque : **La transaction pénale.**

**L’Ordonnance du 7.04.2016 relative au contrôle de l’application du droit du travail** permet le recours à la transaction pénale tant que l’action publique n’a pas été mise en œuvre. Une amende transactionnelle assortie d’obligations permet à l’employeur d’éviter la sanction pénale.

4. Les procédures d'urgence.

*a. La procédure de référés devant le Tribunal Judiciaire.*

◼ En matière d'hygiène et de sécurité, si un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résulte de l'inobservation des dispositions relatives aux conditions de travail, l'inspecteur du travail peut saisir le juge des référés du TJ (art. L.4732-1 nouveau - L.263.1 ancien). Celui-ci s'il le juge utile ordonne alors toutes les mesures propres à faire cesser ce risque telle la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines ou autres. Le TJ peut même, si le danger est certain, décider de la fermeture, temporaire ou définitive, d'un atelier ou d'un chantier. Cette procédure, peu utilisée, permet de pallier à la lenteur des précédentes.

◼ La réforme organisée par **la loi du 31 / 12 / 1991** permet à l'inspecteur d'intervenir directement sans passer par le référé devant le TJ.

*b. La procédure de la loi du 31 décembre 1991*

◼ La loi n° 91-1414 du 31 12 1991, transposant la directive CEE 89-391 du 12 06 89 introduit dans le Code du Travail des orientations nouvelles. Elle détermine, en effet, des principes généraux de prévention associant étroitement employeurs et salariés. Ce texte va permettre à l'inspecteur du travail de disposer désormais de pouvoirs nouveaux facilitant ses interventions.

◼ Limité pour l'instant *"aux chantiers du B.T.P.",* l'inspecteur peut, sur la base de la loi de 1991, prescrire l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause lorsqu'il existe un danger grave ou imminent résultant d'une infraction aux règles de protection contre les *"risques de chutes de hauteurs ou d'ensevelissement"* et que les salariés n'ont pas usé de leur droit de retrait.

◼ Lorsque l'employeur a pris toutes les mesures permettant de faire cesser la situation de danger, l'employeur doit aviser, par écrit, l'inspecteur du travail qui, après vérification, autorise ou refuse la reprise des travaux (art. L.4731-1 nouveau - L. 231-12 ancien - du Code du Travail).

*c. L’extension des procédures d’urgence.*

◼ **L’Ordonnance du 7.04.2016 relative au contrôle de l’application du droit du travail** renforce les procédures de retrait d’urgence en cas de situations dangereuses. Cela concerne les jeunes travailleurs et une liste de situations dangereuses : *exposition à une substance chimique, cancérogène, mutagène ou toxique.*

**D. Les droits et obligations des agents de l’inspection du travail.**

Les agents de contrôle de l’inspection du travail bénéficient du droit à :

* L’indépendance à l’égard de toute influence extérieure dans l’exercice de leurs missions,
* La libre décision (libre appréciation par rapport à la hiérarchie, des suites données aux contrôles),
* La protection dans l’exercice de leurs missions. Ainsi, le fait de faire obstacle à l’accomplissement des devoirs d’un agent de contrôle de l’inspection du travail est puni d’un emprisonnement d’un an et d’une amende de 37 500 euros. En outre, les dispositions des articles L. 433-3, L. 433-5 et L. 433-6 [du code pénal](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000034114906) qui prévoient et répriment respectivement les actes de violences, d’outrages et de résistance contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l’égard des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail.

Ils sont libres d’organiser et de conduire des contrôles à leur initiative et décident des suites à leur apporter.

Un code de déontologie du service public de l’inspection du travail, établi par le décret n° 2017-541 du 12 avril 2017, fixe les règles que doivent respecter ses agents ainsi que leurs droits dans le respect des prérogatives et garanties qui leurs sont accordées pour l’exercice de leurs missions définies notamment par les conventions [n°81 et n° 129](http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm) de l’Organisation internationale du travail (OIT) « sur l’inspection du travail et les dispositions du code du travail relatives à l’inspection du travail ». Les dispositions applicables figurent aux articles [R. 8124-1 à R. 8124-33 du code du travail.](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000034422826)

Les agents de l’inspection du travail sont tenus à divers devoirs tels que l’impartialité, et le secret professionnel.

**SOURCE du Ministère du travail**.

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-des-conflits-individuels-et-collectifs/article/les-missions-et-les-prerogatives-de-l-inspection-du-travail-375384>

**Annexe** **: Une profession en crise**

Le constat des difficultés rencontrées par l'inspection du travail dans l'exercice de ses fonctions est régulièrement souligné par la doctrine. Pris en tenaille entre les employeurs et les organisations de salariés, les inspecteurs du travail ont du mal à faire face à la multiplication des tâches qui leurs sont dévolues.

Redéfinition du rôle joué par les inspecteurs du travail, augmentation des recrutements, renforcement des pouvoirs de sanction... telles semblent être les conditions d'une véritable modernisation de l'inspection du travail.

La loi du 31 décembre 1991, va dans le bon sens. Elle renforce, bien que partiellement, les possibilités d'intervention des inspecteurs qui, en particulier du fait de l'importance des règles communautaires les concernant, pourront, peut-être un jour, exercer pleinement leur fonction de "gardien du droit du travail".

On note cependant **une diminution constante** des moyens dont dispose l’inspection du travail. Ainsi, en 1974, **29%** des entreprises étaient visitées pour **14% en 1993**.

Ajoutons qu’en 1993, les entreprises de plus de 50 salariés avaient 40,03% de chances d’être visitées, celles de 10 à 50 salariés : 23,12% et celles de moins de 10 salariés : 11,74%.

Une réforme de l’inspection du travail fait partie des réformes annoncées par le Ministère du travail.

🡺 Le ministère du travail a élaboré en mars 2006 un plan de modernisation et de développement de l’inspection du travail dégageant 3 axes d’intervention destinés à donner de nouveaux moyens à l’inspection du travail :

* Mise en place d’un travail en réseau pour améliorer l’efficacité géographique de l’inspection.
* Programmation pluriannuelle des contrôles avec renforcement des sanctions administratives.

- Création de postes et amélioration de la formation.

**Remarque** :   
 Dans le cadre de la mise en œuvre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), il a été décidé que la fusion des quatre services d'inspection du travail à l’échéance du 1er janvier 2010.   
 **Le décret no 2008-1503 du 30 décembre 2008** a organisé la fusion, au 1er janvier 2009, des quatre inspections du Travail (ITEPSA/ITT/ITM/DDTEFP) en un seul corps de contrôle unique d'inspection généraliste. Les quatre inspections du travail fusionnées, ont été intégrées au sein des Unités Territoriales (anciennes DDTEFP) des DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) qui ont vu le jour entre le 1er janvier 2010 et le 1er juillet 2010 (ou au sein des DIECCTE qui ont été créées au 1er janvier 2011 pour l'Outre-mer).

**Bibliographie**

Ouvrages :

> Jean-Paul Antona : ***"Les relations de l'employeur avec l'inspecteur du Travail » (***Dalloz Gestion Pratique - 1991).

Articles particuliers :

> F.-H. FORTUNE : ***"Dans la ronde de la contestation. L'Inspection du Travail et de la Main-d’œuvre » (***Dt. Soc. 1971, p.394).

> Y. GAUDEMET : ***"Les limites des pouvoirs des inspecteurs du travail"*** (Dr. Sec. 1984, p.446).

> T. GRUMBACH : ***"L'inspection du travail et les droits des salariés"***    
(Dr. ouvrier 1985, p.39).

> G. BUTAUD, F. PERIN et M° THERY : ***"Les funambules du droit du travail » (***Dr. soc. 1985, p. 271).

**OoOOoo**

**Chapitre II**

le service public de l'emploi

◼ Le Préambule de la Constitution de 1946 reconnaît le droit au travail pour tous : *"Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi".*

Si pendant longtemps les pouvoirs publics se sont limités à une attitude passive (principes de la liberté du travail et de la liberté contractuelle), l'Etat est peu à peu intervenu pour régler le marché du travail tout en laissant aux intéressés une très grande liberté.

Ainsi en matière d'embauche la décision appartient à l'employeur, sauf catégories exceptionnelles de salariés (handicapés...) il dispose d'une liberté absolue pour retenir ou non un candidat à l'emploi à condition de ne pas agir de manière discriminatoire.

De même un salarié peut toujours refuser l'emploi qui lui est proposé.

◼ Ainsi, à l'exception de la loi de 1975 sur le licenciement économique, les tribunaux ont toujours considéré que le contrôle de l'Administration sur l'embauche et le licenciement que prévoient certains textes, n'a aucune incidence sur la rupture du contrat de travail. Au cours de ces dernières années l'engagement des pouvoirs publics s'est accentué du fait de la crise économique et on a pu parler de la mise en place d'un véritable service public de l'emploi dépendant du ministère du travail au niveau national, alors qu'au niveau local, depuis une loi de 1982, les commissaires de la république sont chargés de veiller à l'application et à l'articulation des différentes politiques de l'emploi.

◼ Un certain nombre d'organismes a été peu à peu institué pour traiter des problèmes de placement (A.N.P.E. devenu Pole emploi), de formation (A.F.P.A.), d'accueil et de séjour des travailleurs étrangers (ANAEM devenu l’OFII), de contrôles (D.D.T.E.) ou d'indemnisation en cas de perte d'emploi (U.N.E.D.I.C.).

Le financement des politiques d'emploi est organisé sur le plan national (F.N.E. et F.D.E.S.) ou Européen (F.S.E.).

◼ **La loi du 13 février 2008** relative à la réforme de l’organisation du service public de l’emploi fixe comme objectif la fusion de l’ANPE et des ASSEDIC en vue de créer un nouvel établissement public : le pôle emploi. La réforme engagée est de nature à entraîner une modification significative de ce chapitre.

**Section I** - Les organismes

**Section II** - Les moyens financiers

**Section I - Les organismes**

**A. Le Pôle Emploi.   
  
 ◼ La loi du 13 février 2008** relative à la réforme de l’organisation du service de l’emploi crée un nouvel organisme chargé d’assurer l’accueil, l’inscription, l’indemnisation et l’accompagnement des chômeurs. Ce texte organise la fusion de l’ANPE et des Assedic.

**◼** Une nouvelle réforme devrait transformer **Pôle emploi** en **France Travail**. Adopté au Sénat, le projet de loi pour le plein emploi instituant France Travail sera examiné à l’Assemblée nationale à partir du 18 septembre 2023. L’objectif du gouvernement est de finaliser la réforme d’ici 2025, avant d’envisager une "généralisation" de l’accompagnement intensif des demandeurs d’emploi

1. L'Agence Nationale Pour l'Emploi (A.N.P.E.)

◼ C'est une ordonnance du **13 Juillet 1967** qui a créé une agence, conçue comme un outil moderne de placement, d'orientation et de conseil sous forme d'établissement public.

Cette structure ayant montré d'importantes faiblesses à la suite du premier choc pétrolier, une série de réformes est intervenue pour tenter de lui permettre de se libérer d'un certain nombre de tâches (statistiques, constitution des dossiers d'admission à l'aide publique pour les chômeurs,) et de se consacrer à sa fonction essentielle, à savoir, le **placement.**

Ainsi une loi du **16 Janvier 1979** est venue dégager l'Agence du contrôle des personnes à la recherche d'emploi et de l'établissement des dossiers d'admission aux prestations de chômage, fonction confiée aujourd'hui aux A.S.S.E.D.I.C., même si l'exigence d'une inscription préalable à l'A.N.P.E. demeure.

Un décret du **23 Janvier 1980** a, de son coté, modifié la structure de l'A.N.P.E. en lui donnant une plus grande autonomie de gestion. On crée un organisme tripartite (représentants des partenaires sociaux salariés et employeurs, représentants de l'Etat), pour renforcer les structures locales.

Ces réformes n'ont pas réussi à instaurer un système véritablement satisfaisant. Les résultats obtenus par l'A.N.P.E. en matière de placements restent très médiocres (14,5% des demandeurs en 1985 malgré sa situation de monopole) et petites annonces et relations personnelles demeurent les meilleurs moyens pour trouver un emploi

L'ordonnance du **20 Décembre 1986** a substitué au monopole du service de placement confié à l'A.N.P.E. une démultiplication de cette fonction. Peuvent effectuer des tâches de placement : des établissements publics (chambres de commerce), des associations (sous réserve d'avoir passé une convention avec l'A.N.P.E.), des organismes gérés paritairement par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés (Association Pour l'Emploi des Cadres...), des employeurs (ou groupements d'employeurs) entreprenant des actions de reclassement (Art. L.5311-3 et suivants nouveaux - L.311.1 ancien). Ajoutons que les communes peuvent recevoir des offres d'emploi et effectuer des opérations de placement en faveur des administrés sous réserve de la conclusion d'une convention (art. L.5322-2 nouveau – L.311.9 ancien).

◼ L'A.N.P.E., par l'intermédiaire de ses antennes locales, avait donc pour missions de faciliter la réinsertion des personnes à la recherche d'un emploi (art. L.5322-1 nouveau - L.311.6 ancien) et d'assister les entreprises pour l'embauchage et le reclassement des salariés (art. L. 311-7 ancien).

Les employeurs sont tenus de notifier à ses services tout poste vacant dans leur entreprise et tout travailleur recherchant un emploi doit requérir son inscription à l'agence locale (art. L.5411-1 nouveau - L.311.2 ancien), condition nécessaire pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage et aux prestations sociales.

Une convention adoptée le 14 juin 1996 par le conseil d’Administration de l’ANPE et le 4 juillet 1996 par celui de l’UNEDIC prévoit que *“l’inscription aux ASSEDIC devra précéder celle à l’ANPE”.*

Le but est de simplifier les démarches des usagers, de réduire les délais d’instruction de la demande d’allocations-chômage et de recentrer l’action de l’ANPE sur la prospection des emplois et le reclassement des chômeurs.

◼ L'A.N.P.E., dispose, en outre, **des structures spécialisées** destinées à prendre en compte certains particularismes et à renforcer l’efficacité des dispositifs.

On note par exemple, l’existence d’une A.N.P.E. “spectacles”, d’une A.N.P.E. *“international”* et de nombreuses A.N.P.E*. “cadres"...*

**Réforme :**

Le rapport MARIMBERT du 14.01.2004 préconise la fin du monopole de l’ANPE en matière de placement, la simplification des dispositifs et la mise en place d’un meilleur contrôle de la recherche d’emploi.

**La loi du 13 février 2008** réforme le service public de l’emploi.

2 - L'Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce (U.N.E.D.I.C.).

1. Mise en place.

◼ Le régime d'assurance chômage est créé **le 31 décembre 1958** pour les salariés de l'industrie et du commerce, sous l'impulsion du Général De Gaulle, par les partenaires sociaux avec la signature par le patronat (CNPF) et les syndicats (FO, CFTC et CGC) de la Convention nationale interprofessionnelle. Le système d'indemnisation est établi en-dehors du cadre de la Sécurité sociale, contre le souhait de la CGT qui refuse initialement de prendre part aux négociations.

◼ Dès le départ, les signataires considèrent que le régime doit dépasser la simple indemnisation des chômeurs et favoriser la reprise rapide d'un emploi et la mobilité de la main-d'œuvre. L'ANPE est créée en 1967 sur proposition du commissaire au plan François-Xavier Ortoli pour joindre un outil d'orientation et de recherche d'emploi à la seule indemnisation du risque.

◼ La forte hausse du chômage dans les années 80 entraîne un déficit qu'en 1982 la gauche refuse de combler par une hausse des cotisations, d'où une baisse des indemnisations et une proportionnalité entre durée de cotisation et indemnisation.

Pour les chômeurs dits en fin de droits, c'est l'assistance de l'Etat qui supplée l'Unedic depuis 1984 avec la création de l'allocation spécifique de solidarité, puis de facto le revenu minimum d'insertion créé en 1988 par le gouvernement de Michel Rocard.

◼ Une nouvelle crise financière de l'Unedic aboutit **en 1992** à la un allongement de la durée de cotisation (modifiée plusieurs fois), la dégressivité des allocations et un contrôle renforcé de la recherche d'emploi. Cette dégressivité ne sera abandonnée qu'en 2001 quand le Medef impose la création du Pare, mais la trop forte baisse des cotisations négociée à cette occasion couplée à une remontée du taux de chômage dégrade de nouveau les comptes et aboutit à la signature d'une nouvelle convention dès l'année suivante qui fait passer la durée d'indemnisation de 30 à 23 mois et durcit les conditions d'accès au régime. A peine la moitié des chômeurs sont indemnisés par l'Unedic !

◼ **La loi de cohésion sociale** (Borloo) de 2005 supprime formellement le monopole de placement de l'ANPE et prévoit la création de 300 maisons de l'emploi regroupant les différents acteurs de l'aide aux chômeurs. Puis la nouvelle convention de 2006 durcit de nouveau les conditions d'accès au régime d'indemnisation, tout en instaurant le principe du *guichet unique* et le suivi mensuel des chômeurs.

1. Le cadre institutionnel.

b1. Les structures.

**◼ L'Unedic**

L'Unedic a pour principale fonction de veiller, grâce à une application homogène de la réglementation, à une égalité de traitement de tous les travailleurs privés d'emploi. Elle a pour responsabilité d'assurer une homogénéité suffisante dans la gestion des organismes d'assurance chômage. A ce titre, elle assume les missions suivantes :

* Relations avec les partenaires sociaux et les pouvoirs publics au niveau national,
* Élaboration et diffusion d'instructions et de documents d'information, d'imprimés et de formulaires communs,
* Assistance aux ASSEDIC et suivi de leur activité,
* Nomination des directeurs de ces organismes,
* Fixation du nombre et de la territorialité des ASSEDIC,
* Conception et diffusion d'une analyse fonctionnelle unique de la réglementation préalable à l'élaboration des programmes informatiques,
* Réalisation d'études statistiques,
* Fixation de normes de gestion,
* Formation du personnel des organismes de l'assurance chômage.

◼ **Les ASSEDIC**

Chacune des 30 ASSEDIC est chargée, dans son ressort territorial, de verser aux chômeurs des allocations et de les aider, par des actions appropriées, dans leurs démarches de reclassement. Les ASSEDIC assurent aussi, au plan local, les liaisons nécessaires avec les services et les organismes dans le domaine de l'emploi. Elles sont chargées, sauf en Région Ile-de-France, de recouvrer les cotisations et d'affilier les employeurs.

◼ **Le Garp**

Le Garp, pour la Région Ile-de-France :

* Recense et affilie les entreprises relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage,
* Procède aux opérations de recouvrement des contributions dues par les employeurs.
* Assure certaines missions à vocation nationale, notamment au titre du régime des expatriés.

b2. Gestion de l'Assurance chômage.

◼ L'Assurance chômage est gérée de manière paritaire par les syndicats de salariés et le patronat depuis la création de l'institution. Tous les 3 ans, les partenaires se réunissent pour négocier une nouvelle convention dont l'enjeu principal est de fixer le montant des cotisations sociales dévolues à l'Assurance chômage et les conditions d'indemnisation des chômeurs pour les trois années à venir. On parle de convention Unedic, du nom de l'institution qui fédère le système.

◼ **Les conventions Unedic**

Le régime d'assurance chômage est créé en 1958 au travers de l'Unedic et des ASSEDIC dans un contexte de quasi plein emploi. Pendant une vingtaine d'années, elle n'est en proie à aucune difficulté financière.

À la fin des années 1970, l'Unedic découvre les déficits avec l'augmentation du chômage.

En 2000, dans un contexte d'excédent budgétaire (1,3 milliard d'euros), les partenaires sociaux adoptent la convention dite du PARE (Plan d'aide au retour à l'emploi). Prévoyant un surplus financier de 18 milliards d'euros sur les trois années suivantes selon les modalités de la convention précédente, les partenaires décident de redistribuer cette somme au travers d'une baisse des cotisations patronales et d'un financement de certaines structures d'insertion.

En 2002 a lieu l'affaire des recalculés, suite à la modification des droits d'indemnisation de certaines catégories de chômeurs. Certains chômeurs obtiennent le rétablissement de leurs droits pour une période de quelques mois après avoir fait valoir le contrat qu'ils avaient signé avec l'Unedic.

Depuis le 8 novembre 2005, une nouvelle convention est en cours de négociation.

La nouvelle convention d'assurance chômage a été conclue le 18 janvier 2006 et a été agrée par arrêté du ministre du travail le 22 février 2006. Elle sera renouvelée lors de son expiration le 31 décembre 2008.

b3. Le dispositif français de l’assurance chômage.

◼ Le système français de protection sociale contre la privation involontaire d'emploi, créé fin 1958, est partagé depuis avril 1984 entre deux régimes :

🡺 Le **régime d'assurance chômage**, financé par les contributions des employeurs et des salariés, indemnise les personnes involontairement privées d'emploi qui ont travaillé et cotisé. Les allocations d'assurance chômage sont calculées en fonction du salaire antérieur. L'élaboration de la réglementation de ce dispositif et la gestion de sa mise en œuvre sont assurées par les partenaires sociaux, organisations et syndicats représentatifs des employeurs et des salariés.

On parle ici du paritarisme.

🡺 Le **régime de solidarité**, intégralement financé par le budget de l’Etat. Ce régime est un régime d'assistance, créé pour prendre le relais du régime d'assurance dans les cas où ce dernier n'intervient pas ou a cessé d'intervenir. C'est un régime subsidiaire par rapport au régime d'assurance. Les allocations de solidarité, d'un montant forfaitaire, sont attribuées selon des règles déterminées par les pouvoirs publics.

Ce régime est géré, pour le compte de l’Etat, par l'assurance chômage.

◼ Dans le paysage social français, l'**assurance chômage**, gérée par l’Unedic et mise en œuvre par les Assedic, occupe une place toute particulière, à l'intersection des sphères de la protection sociale et de l'emploi.

◼ A côté des régimes de compensation des pertes de revenus qu'entraînent la maladie, les accidents du travail et l'invalidité (assurance maladie – CNAM), ainsi que les charges familiales (allocations familiales – CAF) et le retrait de la vie active (assurance vieillesse - CNAVTS, retraite complémentaire), l'assurance chômage est le régime de protection sociale contre les conséquences pécuniaires de la perte involontaire d'emploi. Elle s'inscrit, en outre, dans une démarche d'aide au retour à l'emploi en développant un partenariat avec l’ANPE, l'organisme chargé du reclassement des demandeurs d'emploi.

◼ En France, le régime d'assurance chômage est géré conjointement par trois organismes à but non lucratif : les ASSEDIC, l'Unedic et le Garp.

Les ASSEDIC, réparties sur le territoire national, prennent en charge l'inscription et l'indemnisation des demandeurs d'emploi et recouvrent les contributions patronales et salariales.

L'Unedic, qui fédère l'ensemble des ASSEDIC, est responsable du bon fonctionnement du système, tant du point de vue financier que de l'égal traitement de tous les demandeurs d'emploi.

Le Garp (Groupement des ASSEDIC de la région parisienne) assure une partie des missions des ASSEDIC en Île-de-France.

Ce système est modifié depuis 2008 avec la création du **Pôle Emploi**.

◼ Le régime d'assurance chômage est financé par les contributions des employeurs et des salariés. L'argent est reversé sous forme d'allocations, calculées en fonction du salaire antérieur, aux salariés qui ont suffisamment cotisé et qui sont privés d'emploi. Les salariés ayant volontairement quitté leur emploi ne bénéficient pas du régime d'Assurance chômage.

◼ Droits des chômeurs

Les conditions d'indemnisation des chômeurs sont principalement :

* La durée minimale de cotisation nécessaire à la perception d'indemnités ;
* La durée d'indemnisation ;
* La dégressivité ou non des indemnités perçues durant la période d'indemnisation ;
* Le montant des indemnités.

3. La nouvelle structure.

◼ **La nouvelle institution nationale** chargée de gérer les problèmes du chômage s’organise autour de deux structures distinctes **:**

* **L’Unedic**, gérée par les partenaires sociaux, continue à administrer en totale indépendance le régime d’assurance chômage et fixe les modalités d’indemnisation
* Un nouvel organisme – **le Pôle Emploi** - rassemble le réseau des Assedic et celui de l’ANPE. Le statut des agents de l’organisme fusionné est unifié.

◼ Le Pôle emploi est désormais chargé d’assurer « l’accueil, l’inscription, l’indemnisation et l’accompagnement des chômeurs ».

**Remarque** : Par ailleurs, **la loi du 13 février 2008** redéfinit les missions des maisons de l’emploi, crée au niveau national et régional un conseil de l’emploi et prolonge jusqu’au 1er décembre 2008 l’expérimentation du contrat de transition professionnelle.

**Actualités juridiques.**

Une nouvelle réforme devrait transformer **Pôle emploi** en **France Travail**. Adopté au Sénat, le projet de loi pour le plein emploi instituant France Travail sera examiné à l’Assemblée nationale à partir du 18 septembre 2023. L’objectif du gouvernement est de finaliser la réforme d’ici 2025, avant d’envisager une *"généralisation"* de l’accompagnement intensif des demandeurs d’emploi

**B. L'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (A.F.P.A.)**

◼ Créée par **la loi du 3 décembre 1966**, l'A.F.P.A. est une association de droit privé mais dont le fonctionnement s'apparente à un établissement public.

Elle est administrée par une assemblée générale composée de 36 membres : 12 représentants de l'Etat, 12 représentants des salariés, 12 représentants des employeurs. Cette assemblée constitue un organe souverain chargé du budget et des décisions générales. Un bureau composé lui aussi de manière tripartite assure la permanence de l'association. Son intervention s'effectue dans **trois directions :**

- l'organisation de stages pour adultes soit dans un contexte de première qualification soit pour favoriser une reconversion.

- une assistance technique auprès d'autres organismes ou au profit des entreprises auxquelles elle fournit des formateurs.

- l'orientation par l'accueil de demandeurs d'emploi dont elle effectue l'évaluation avant de les diriger vers des formations adaptées.

Elle dispose à cet effet de structures déconcentrées, disposées entre le niveau national et les centres : les agences régionales et les centres pédagogiques et techniques régionaux.

Actuellement l'A.F.P.A. ne constitue plus qu'une partie (cependant importante...) du dispositif complexe de la formation continue où elle peut se positionner en concurrence avec le secteur privé.

◼ Après le contrat dit de *“progrès”* (1994-1998) ayant pour but de faire de l ‘AFPA *“une entreprise publique sur le champ concurrentiel”*, le nouveau contrat (1998-2002) réoriente la structure vers d’autres logiques, celle-ci n’ayant pas vocation à conquérir des parts de marché dans le secteur de la formation professionnelle.

De fait, les relations entre l’AFPA et l’ANPE devront être renforcées.

**🡺 Remarque** : l’AFPA participe au système français de formation continue dont le développement figure au chapitre IV de la Partie II, Titre II de ce cours.

**C. L’Office Français de l’immigration et de l’intégration (OFII).**

L’Office Français de l’immigration et de l’intégration (OFII) a remplacé l’ANAEM qui avait été créée en 2005 (Loi de cohésion sociale du 18.01.2005) par la fusion de l’Office des Migrations Internationales (OMI) et du Service Social d’Aide aux Emigrants (SSAE).

Auparavant, le SSAE avait été créé en 1926 sur la base d’une initiative privée alors que l’OMI était né en 1988 de la transformation de l’Office National d’Immigration (ONI), établissement public d’Etat créé en 1945.

**La loi du 16 juin 2011** relative *« à l’immigration, à l’intégration et à la nationalité »* renforce la lutte contre le travail illégal. Un décret du 6.09.2012 fixe les conditions de délivrance de la carte bleue européenne de travail des salariés étrangers hautement qualifiés et organise le régime juridique des autres titres de séjour.

**La loi du 7 mars 2016** sur le droit des étrangers en France réorganise le régime des autorisations de travail.

**Le décret du 31 mars 2021** simplifie le régime des autorisations de travail.

1. L’entrée en France.

◼ Aux côtés des préfectures et des consulats, l’OFII participe aux procédures d’entrée en France des étrangers en situation régulière.

Après accord de la Direction départementale du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), l’OFII est chargée de **l’introduction en France** des travailleurs non communautaires. Elle est le référent unique des entreprises désirant accueillir des cadres dirigeants ou de haut niveau.

◼ L’OFII intervient aussi en matière de regroupement familial des étrangers. A ce titre, elle recueille le dépôt des demandes dans certains départements fixés par arrêtés. Elle peut effectuer, sur demande des maires, le contrôle du logement du demandeur. Elle met en œuvre, après décision favorable du Préfet, l’introduction des membres de famille concernés, par l’intermédiaire de ses missions à l’étranger ou des consulats de France.

***Remarque***: La loi du 16 Juin 2011 organise la mise en place d’une carte bleue européenne à l’intention des ressortissants étrangers venant y exercer un emploi hautement qualifié. Cette carte de séjour temporaire est basée sur 3 critères : un diplôme d’au moins Bac + 3 ou équivalent – un contrat de travail d’au moins un an et une rémunération d’au moins 1,5 fois un salaire de référence fixé par le ministre en charge de l’immigration. La durée de la carte est de 3 ans renouvelable. Les droits du conjoint et des enfants sont renforcés.

1. La visite médicale.

◼ L’OFII a pour mission de pratiquer une visite médicale de prévention. Elle constitue une étape obligatoire pour l’ensemble des étrangers admis à séjourner en France pour une durée supérieure à 3 mois. L’examen comprend : un examen clinique général, un examen radiographique des poumons, une vérification du statut vaccinal.

◼ Si la personne remplit les conditions sanitaires, le médecin de l’OFII signe le certificat médical qui est remis à la personne examinée. Seules la tuberculose pulmonaire évolutive et les troubles mentaux mettant en danger d’autres personnes peuvent entrainer le refus du certificat si la personne refuse de se soigner.

🡺 En 2004, l’OFII a organisé près de 215 000 visites médicales.

1. L’accueil et l’assistance.

◼ Il faut évoquer ici la nécessité d’organiser un véritable accueil des étrangers afin de faciliter leur intégration dans le respect des lois et des valeurs de la république. L’OFII met en place, à cet effet, un accompagnement personnalisé adapté à leurs besoins d’informations civiques, linguistiques et culturelles.

◼ A son arrivée en France, le nouvel arrivant rencontre une équipe d’accueil et se voit proposer **un Contrat d’Accueil et d’Intégration** (CAI) avec l’Etat. Ce contrat concrétise la volonté du nouvel arrivant d’adhérer aux principes républicains et lui permet d’accéder gratuitement à un ensemble de prestations : une formation civique, un accompagnement social spécialisé si nécessaire, des informations pratiques sur la vie en France et une formation en langues.

***Remarque :*** Ce contrat n’est pas imposé aux titulaires de la carte bleue européenne.

◼ L’OFII participe aux actions d’accompagnement des demandeurs d’asile par la mise en œuvre du Dispositif National d’Accueil des demandeurs d’asile (DNA). Elle organise le pré-accueil des demandeurs du regroupement familial et elle intervient comme médiateur dans les centres de rétention administrative.

1. L’aide au retour.

◼ L’OFII accompagne les étrangers en grande précarité économique ou sociale ou qui ont reçu une invitation à quitter le territoire (IQF) et qui souhaitent regagner leur pays d’origine. L’objectif est de leur assurer les meilleures conditions possibles de départ et de réinsertion sociale et économique.

◼ **L’aide au retour et à la réinsertion** est constituée :

* D’un accompagnement au retour 🡺 aide administrative au départ et financement des voyages.
* D’un accompagnement financier, d’un appui et d’un suivi des projets économiques de réinsertion.

L’OFII peut aussi prendre en charge ses frais de voyage avec octroi d’une aide financière en cas de nécessité de prévoir un rapatriement humanitaire.

1. L’emploi des Français à l’étranger.

◼ Pour faciliter les projets des Français candidats au départ et des entreprises qui recrutent pour l’étranger, l’OFII et Pôle Emploi ont créé l’EEI (Espace Emploi International) qui regroupe leurs compétences.

◼ L’EEI dispose d’un site Internet et d’un réseau de guichets à Paris et en régions. Cela permet :

* D’effectuer un rapprochement entre l’offre et la demande d’emploi,
* De se documenter par pays et par métier,
* De faire évaluer et d’optimiser un projet de départ ou de recrutement, de trouver un conseil juridique en matière de contrat de travail, de protection sociale et de fiscalité.

Les candidats qui séjournent pour un moment ou durablement à l’étranger peuvent s’informer sur les conditions de vie et effectuer une recherche d’emploi.

🡺 Site Internet : [www.emploi-international.org](http://www.emploi-international.org)

1. La lutte contre l’emploi illégal des étrangers.

◼ L’OFII participe à la lutte contre l’exploitation en France de travailleurs étrangers en situation irrégulière en effectuant le recouvrement

🡺 Ajoutons enfin que divers organismes participent à l’ensemble de ce dispositif, soit :

* CFE (Caisse des Français à l’Etranger) BP 100- 77950 - Rubelles pour la protection sociale
* CRE (Caisse de Retraite pour la France et l’Extérieur) - 4, rue du colonel - Driant -75040 Paris cedex
* Centre des impôts des non-résidents, 9 rue d’Uzès - 75094 Paris cedex 02 pour le fisc.
* Accueil et information des Français à l'étranger, 34 rue de la Pérouse - 75116 Paris.
* Les associations des français à l’étranger
* UFE (Union des Français à l’Etranger),
* ADFE (Association Démocratique des Français de l’Etranger),
* FIAFE (Fédération Internationale des Accueils Français et Francophones)

***Remarque :*** La loi du 16 Juin 2011 renforce les sanctions à l’encontre des employeurs qui emploient des étrangers sans titre.

Rappel  
  
**Le décret no 2008-1503 du 30 décembre 2008** a organisé la fusion, au 1er janvier 2009, des quatre inspections du Travail (ITEPSA/ITT/ITM/DDTEFP) en un seul corps de contrôle unique d'inspection généraliste. Les quatre inspections du travail fusionnées, ont été intégrées au sein des Unités Territoriales (anciennes DDTEFP) des DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) qui ont vu le jour entre le 1er janvier 2010 et le 1er juillet 2010 (ou au sein des DIECCTE qui ont été créées au 1er janvier 2011 pour l'Outre-mer).

***Voir le Chapitre précédent.***

**Section II - Les moyens financiers**

◼ La crise économique a, très largement, conduit à renforcer les moyens financiers dont dispose le service public de l'emploi. Le traitement social du chômage a, en particulier, rendu indispensable leur développement.

On distingue ici deux instruments intégrés dans le cadre national, et un autre, situé au niveau communautaire.

**A. Le Fonds National de l'Emploi (F.N.E.)**

◼ Le Fonds National de l'Emploi a été institué par une loi de 1963 traduisant le souci de l'Etat de mettre en place des moyens d'intervention en faveur des salariés victimes des transformations économiques.

◼ Le F.N.E. constitue l'ensemble des crédits budgétaires mis à la disposition du ministre chargé de l'emploi pour résoudre des problèmes urgents relatifs à la formation, au reclassement, à l'adaptation et à la reconversion de salariés soumis à des changements professionnels ayant pour origine des évolutions d'ordre technique, la conjoncture économique ou encore la modification de conditions de production (art. L.5111-1 et suivants nouveaux - L.322.1 et suivants anciens)

Le F.N.E. va permettre la conclusion entre l'Etat et les entreprises d'un certain nombre de conventions.

1. Le maintien et le développement de l’emploi.

◼ Le FNE finance des conventions d’aménagement et de réduction du temps de travail en particulier depuis le vote des lois Aubry de 1998/2000 sur le passage aux 35 heures.

2. Les alternatives aux licenciements.

◼ Le FNE participe au financement des conventions de chômage partiel lorsque l’entreprise n’a pas pu résoudre ses difficultés par une autre voie.

3. Les salariés âgés.

◼ Des **contrats de solidarité,** enfin, destinés à favoriser l'emploi en permettant le départ volontaire de salariés à la retraite entre 55 et 60 ans, ont peu à peu cessés de s'appliquer, seul demeurant en vigueur le contrat de solidarité préretraite progressive (art. L .5123-2 nouveau - L.322.4.3° ancien).

4. Le reclassement et la reconversion.

◼ On trouve ainsi des **conventions de formation et d'adaptation** destinées à répondre à une nécessité de formation "urgente, temporaire et spécifique" (art. R5123-5 nouveau - R.322.2 à 5 anciens) et à faciliter les reclassements à la suite de problèmes économiques touchant plus particulièrement tel ou tel secteur.

◼ Des **conventions d'allocations spéciales** permettent aux salariés licenciés pour motif économique de 56 ans 2 mois (parfois 55 ans) de prétendre à des allocations s'ils ne sont pas susceptibles de reclassements et des **conventions d'allocation temporaire dégressive** favorisant le reclassement de salariés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique, ne pouvant suivre un stage de formation professionnelle et acceptant un emploi dont la rémunération est inférieure de plus de 10% à leur salaire antérieur (art. R.5123-9 nouveau - R.322.6 ancien)

Des conventions d'aide à la mobilité géographique permettent de favoriser le déménagement et la réinstallation de salariés licenciés économiques dans des régions plus favorables où ils auraient trouvé à se reclasser (arrêté du 12.1.88)

◼ Enfin des **conventions de conversion** permettant aux salariés menacés de licenciement pour motif économique de bénéficier d'actions destinées à favoriser leur reclassement (art. L.5111-1 nouveau - L.322.1.5° ancien).

◼ Ajoutons que le F.N.E. participe au financement des **contrats de conversion** tels qu'ils ont été créés par la loi du 30 décembre 1986 (art. L.1233-31 nouveau - L.321.4 et s. anciens) relative à la modification des modalités des licenciements économiques.

Les salariés, licenciés économiques et qui ont accepté de bénéficier de ces conventions, se voient proposer un stage de formation professionnelle rémunéré pour une durée déterminée.

**B. Le Fonds de Développement Economique et Social (F.D.E.S.).**

◼ Il a été créé en 1955 et placé à la disposition du ministre de l'économie. Ces sommes ont pour finalité de favoriser le développement économique de régions qui connaissent des difficultés structurelles.

◼ Le F.D.E.S. favorise la modernisation de l'appareil productif de ces régions, aide au développement d'activités nouvelles et permet d'accorder des prêts et des primes destinées à faciliter l'accueil d'activités nouvelles.

**C. Le Fonds Social Européen (F.S.E.)**

◼ Il a été mis en place par les articles 123 et suivants du traité de Rome dans le but de promouvoir une politique communautaire de l'emploi. Le F.S.E. est ainsi intervenu pour soutenir l'emploi dans des régions où la principale activité connaissait des difficultés structurelles comme, par exemple, la sidérurgie.

◼ Le F.S.E. peut aussi être amené à prendre des mesures destinées à aider à la mobilité géographique et professionnelle de salariés touchés par des mesures de restructuration.

**Bibliographie**

◼ **Ouvrages :**

* Denis SEGUIN, Guide du contentieux du droit des étrangers, LexisNexis, Février 2019.
* Georges RICOUT : “*L’expatriation : les Français établis hors de France, acteurs du rayonnement international de notre pays”* Avis du Conseil Economique et Social - avril 1999.

◼ **Articles particuliers :**

* J.P. PUISSOCHET :***"L'agence nationale pour l'emploi, pour quoi faire?"***  Dr. soc., Juin 1975, p.6.
* J.M. LUTTRINGER : ***"La formation professionnelle continue, l'insertion des jeunes, l'information et l'orientation professionnelle » Dr.*** Soc. Mai 1981, p.425.
* Thomas Hamoniaux : ***"l’Agence Nationale pour l’Emploi, entre droit national et droit communautaire » Dr.*** Soc. n°11 - 1995, p.851.



Titre III

les juridictions

du Travail

Avant propos

Chapitre I :

Une juridiction spécialisée :

Le Conseil de Prud'hommes

Chapitre II :

Le contentieux non prud'homal du

Travail

**Avant-propos**

◼ L'étude des juridictions compétentes en droit du travail confronte celui qui s'y risque à une situation des plus complexes. S'il existe en la matière une juridiction spécialisée, les Conseils de Prud'hommes, il serait totalement faux de penser qu'elle focalise la plus grande partie du contentieux. Certes son rôle demeure, nous le verrons, tout à fait essentiel mais il n'occulte nullement la place que peuvent prendre les autres juridictions. De plus, si en droit du travail les clauses compromissoires sont interdites, on admet parfois, le recours à certaines formes particulières de règlement des conflits comme l'arbitrage.

Les litiges ne sont donc pas tous réglés par la voie juridictionnelle.

**A. Un contentieux éparpillé**

◼ La distinction entre les conflits individuels et les conflits collectifs constitue la base du contentieux du travail. Leur caractère individuel les soumet généralement à la compétence des tribunaux d'exception que sont les conseils de prud'hommes. Par contre, lorsqu'ils présentent un aspect collectif d'autres juridictions interviennent comme les Tribunaux de Grande Instance pour les problèmes relatifs à l'analyse de la licéité d'une grève ou pour l'interprétation d'une convention collective.

◼ Les Tribunaux d'Instance se voient, pour leur part, réserver le contentieux électoral.

Le fait qu'un grand nombre de dispositions du Code du Travail soient sanctionnées pénalement entraîne une large intervention des tribunaux de police et correctionnels.

Enfin la législation du travail confiant à l'autorité administrative le soin de régler un certain nombre de problèmes au niveau de l'entreprise, les juridictions publiques (tribunaux administratifs ou, même, Conseil d'Etat...) sont compétentes dans des litiges opposant l'Administration (... par exemple l'inspection du travail...) à des personnes privées.

C'est le cas lors du licenciement de salariés protégés, l'employeur ayant l'obligation de demander une autorisation à l'inspecteur du travail.

◼ Cet éparpillement du contentieux ne constitue pas pour autant un gage de rationalité dans la mesure où les affaires ne sont que très lentement traitées (12 à 15 mois en moyenne pour les Conseils de Prud'hommes... parfois beaucoup plus).

◼ Ce panorama déjà complexe doit être complété par l'importance prise au cours de ces dernières années par la Cour de justice des Communautés Européennes (C.J.C.E.) dont l'influence dans l'ordre juridique des Etats membres ne peut être négligée.

**B. La résolution non juridictionnelle de certains litiges**

◼ Si la technique judiciaire demeure largement privilégiée en France, nous ne pouvons pas, pour autant, négliger le rôle joué en Droit du travail par les techniques dites professionnelles.

Ainsi, et même si la loi 6 mai 1982 a supprimé une disposition permettant le compromis d'arbitrage postérieur à l'expiration du contrat de travail, il n'est pas interdit de recourir à un arbitre pour tenter de résoudre un litige né une fois le contrat rompu.

Ajoutons qu'en matière de conflits collectifs les parties peuvent facultativement recourir à un tiers dont les sentences arbitrales ont force exécutoire un jour franc après leur dépôt au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes, cela sans qu'il soit nécessaire de recourir à la procédure de l'exequatur (art. L.525).

◼ Dans le même contexte il est possible de recourir à d'autres procédures facultatives comme la conciliation (art. L.523) ou la médiation (art. L.524).

La première, conventionnelle ou réglementaire, s'analyse comme une simple négociation organisée pouvant aboutir à un accord ayant la même valeur qu'une convention collective.

La seconde, intermédiaire entre conciliation et arbitrage, permet à un tiers médiateur de proposer une recommandation qui en cas d'acceptation par les deux parties se doit, elle aussi, reconnaître une force obligatoire équivalente à une convention collective.

Ces données ayant été posées, nous nous proposons d'analyser en deux chapitres les juridictions du travail en isolant "les Conseils de Prud'hommes" (Chapitre l) des autres structures juridictionnelles (Chapitre 2).

# Chapitre I

Une juridiction spécialisée : le Conseil de Prud'hommes

**Chapitre II**

Le contentieux non prud'homal du travail

**Chapitre I**

**UNE JURIDICTION SPECIALISÉE :**

**"LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES"**

◼ L'origine des juridictions prud'homales semble fort ancienne. Philippe le Bel pour certains... Napoléon pour d'autres...

Au Moyen-âge, le mot *“prodomme”* *(“homme de valeur”)* apparaît **dès 1080** pour se transformer en preudhommes puis en prud’hommes soit : *“hommes preux, connus pour leurs conseils avisés”.*

**En 1296**, les échevins et prévôts des marchands de Paris s’adjoignent un *“conseil de prud’hommes”* pour trancher les conflits entre producteurs et marchands. De leur côté, les jurandes médiévales, au sein des corps de métier, veillent au respect de règles corporatives et dénouent les litiges entre maîtres et compagnons.

*“Jurandes”* et *“prud’hommes”* sont les ancêtres des juridictions du travail et notamment des conseils de prud’hommes.

La Révolution Française supprime les corporations et les litiges relèvent alors de la compétence des tribunaux de droit commun.

**En mars 1806**, suite à une demande de la chambre de commerce de Lyon, Napoléon Ier créé une juridiction professionnelle chargée notamment de la conciliation entre patron et ouvrier. Certains considèrent que cette structure constitue l’origine des Conseils de Prud’hommes.

Dès **1809** cette structure est étendue à toute la France. En **1847**, on en recense 75 sur tout le territoire.

En **mai 1848**, la IIème République transforme les Conseils de prud’hommes en juridictions paritaires. Employeurs et employés -y compris les ouvriers- sont électeurs et éligibles.

◼ **La loi du 27 mars 1907** est l'origine du statut contemporain de la juridiction. C'est à cette date qu'une réforme d'ensemble est venue poser un certain nombre de règles fondamentales encore en vigueur aujourd'hui :

🡺 Une juridiction d'exception compétente en premier ressort.

🡺 Une juridiction paritaire composée de représentants des employeurs et de représentants des salariés.

🡺 Une phase de conciliation préalable à tout jugement.

◼ L'absence de généralisation des conseils cessera avec **la loi Boulin du 18 janvier 1979** qui aboutit à systématiser leur mise en place *"dans le ressort de chaque tribunal de grande instance"* tout en élargissant leurs compétences professionnelles. Le fonctionnement de ces juridictions est désormais confié à l'Etat alors qu'auparavant il était de la responsabilité des collectivités locales.

Par suite deux autres textes sont venus modifier le statut de 1979 : **la loi du 6 mai 1982** qui transforme le mode de scrutin des conseillers prud'hommes et renforce leur protection face aux employeurs et **la loi du 30 décembre 1986** qui modifie la structure des conseils pour tenir compte de la suppression de l'autorisation administrative en matière de licenciement économique.

◼ **La loi de simplification du droit du 9.12.2004** supprime le principe de revalorisation annuelle du seuil de compétence en dernier ressort des conseils de Prud’hommes.

◼ **La loi du 31 mars 2006** sur « L’égalité salariale entre les hommes et les femmes » impose une réduction de l’écart entre les sexes aux fonctions de Conseiller Prud’hommes.

◼ Dans le cadre de la réorganisation des juridictions mise en place par le Ministre de la justice, Rachida Dati, **un décret du 29 Mai 2008** prévoit la suppression de 62 Conseils de Prud’hommes et une création. Il y a donc 210 Conseils de Prud’hommes en France.

◼ **La loi du 17 Juin 2008** portant réforme de la prescription en matière civile a pour but de réduire le délai de prescription de droit commun tout en organisant des dispositions spéciales pour le droit social. Ces dispositions concernent essentiellement la discrimination, las salaire, l’épargne salariale et les retraites complémentaires.

◼ **La loi du 27 Juin 2008** dite « de modernisation du marché du travail » affecte aux Conseils l’intégralité du contentieux des ruptures négociées des contrats de travail, y compris lorsque le contentieux porte sur l’homologation.

◼ **La loi du 20 août 2008** devrait avoir un impact réel sur le fonctionnement interne des Conseils en raison de son impact sur la représentativité syndicale.

🡺 La dernière élection pour les Conseils de Prud’hommes a eu lieu le **3 décembre 2008**.

***Remarque :*** Du fait de la réforme de la représentativité syndicale, la loi du 15.10.2010 a prévu de retarder les prochaines élections prud’homales de deux ans afin de contrôler la réalité des représentativités syndicales et étaler les scrutins sociaux. Le mandat des conseillers prud’hommes est prolongé jusqu’en décembre 2015.

◼ **La loi du 14 Juin 2013 sur la Sécurisation de l'emploi** renforce la conciliation prud'homale en autorisant le versement d'une indemnité forfaitaire de conciliation. Un barème sera fixé par décret. Un procès-verbal d'accord doit être établi. Ce texte fait évoluer les délais de prescription.

◼ **La loi du 18.12.2014** relative à la désignation des conseillers prud'hommes prévoit la prorogation de leur mandat jusqu'au 31.12.2017. Le mandat en cours aura donc duré près de 9 ans. Le prochain renouvellement des Conseils ne devrait plus se faire par voie d'élection mais par une désignation des conseillers en fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés et de celle des organisations professionnelles d'employeurs.

◼ **La loi MACRON du 10.07.2015** vise à simplifier les procédures pour en réduire les délais. **Le décret du 20.05.2016** en organise l’application.

◼ **L’Ordonnance du 31.03.2016** met en place de nouvelles modalités de désignation des conseillers prud’hommes. Ils seront désignés tous les 4 ans sur désignation des syndicats représentatifs. Le nombre de conseillers par syndicat dépend de leur représentativité.

Le décret du 11.10.2016 définit les modalités de la désignation des conseils (*FRS* 23/16, p.13).

◼ **La réforme MACRON DU Code du travail : le plafonnement des indemnités prud’homales.**

**La loi El Khomri** prévoyait ce plafonnement mais ne l’a pas mis en œuvre. Le Medef réclame ce plafonnement des indemnités prud’homales en cas de licenciement « sans cause réelle et sérieuse » et dénonce des indemnités parfois très élevées et difficiles à prévoir dans le budget de l’entreprise.

**La Réforme Macron** prévoit d’instaurer un plafond, mais également un plancher pour les indemnités en cas de licenciement abusif. Cette disposition pourrait ne pas s’appliquer en cas de harcèlement ou de discrimination. **Les Ordonnances Macron de 2018** mettent en place ce plafonnement. Plusieurs Conseils de Prud'hommes s'y opposent en invoquant les Conventions de l'OIT.

***Jurisprudence***   
Dans un Avis n° 15012 du 17 juillet 2019, la Cour de Cassation réunie en Formation plénière pour considère que le « Barème d’indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse » est compatible avec les normes de l'OIT (FRS 17/19 du 26.07.2019, p.4).

Il existait un barème pour les encadrer introduit par la loi Macron en 2015, mais il n’était qu’indicatif.  
La réforme prévoit d’instaurer un plafond, mais également un plancher pour les indemnités en cas de licenciement abusif. Cette disposition ne s’appliquer pas en cas de harcèlement ou de discrimination.  
**Le décret du 10.05.2017** aménage la procédure prud'homale: sanction d'une requête incomplète, homologation des transactions, cas de renvoi automatique devant le bureau de jugement en formation restreinte, conséquences de la clôture de l'instruction...   
  
**L'Ordonnance Macron du 22.09.2017** (arts. 35 à 38) modifie la procédure de conciliation devant le Conseil de Prud'hommes et adapte le mandat des conseillers. Elle impose un barème indemnitaire.

**L'Ordonnance n°** [**2020-388**](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041776909) **du 1er avril 2020** liée au Coronavirus organise le report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.  
  
A partir du 1er septembre 2020 : le taux de compétence en dernier ressort du Conseil de Prud'hommes est relevé à 5 000 euros.

**Le** [**décret n° 2020-1066 du 17 août 2020**](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042243585) (JO 19 août 2020) poursuit le travail d'harmonisation et de simplification des procédures en matière civile.  
Il modifie l'article [D. 1462-3](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042244522/) du Code du travail en portant le taux de dernier ressort de 4 000 € à **5 000 €,** à l'instar de ce qui a déjà été opéré à compter du 1er janvier 2020 pour les tribunaux judiciaires, les tribunaux de commerce et les tribunaux paritaires des baux ruraux.  
Ce nouveau taux est applicable aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter du 1er septembre 2020.

**Section I** - Organisation

**Section II** - Compétences

**Section III** - Procédure

###### Section I - Organisation

◼ La création de conseils est aussi généralisée à l'ensemble du territoire (A), sur la base d'une composition professionnelle paritaire et élective (B), les conseillers prud'hommes salariés bénéficiant d'un statut protecteur (C).

**A. Une création généralisée**

◼ L’article L.1442-1 nouveau - L. 511.3 ancien - du Code du travail issu de la loi de 1979 impose la création d'au moins un conseil de prud'hommes dans le ressort de **chaque Tribunal de Grande Instance** désormais **Tribunal Judiciaire.**

Il peut, par ailleurs, exister plusieurs Conseils dans certains départements plus peuplés que d'autres. Leurs compétences respectives sont alors fixées par décret en Conseil d'Etat.

◼ Lors du renouvellement des Conseils de prud’hommes de décembre 1997, 14 600 conseillers prud’homaux ont été élus pour un total de 271 conseils. Le dernier renouvellement des Conseils a eu lieu le 3 décembre 2008 sur la base du décret du 29 Mai 2008 pour désormais 210 Conseils.

**B. Composition.**

1. Une composition professionnelle.

◼ Tous les conseils de prud'hommes sont constitués selon le même schéma, sur la base de **quatre sections professionnelles :** les sections de l'industrie, des services commerciaux, de l'agriculture, des activités diverses et d'une section **interprofessionnelle :** celle de l'encadrement.

Avant la loi de 1979 créant la section spécifique de l’encadrement, les cadres étaient dispersés dans les sections professionnelles et jusqu’en 1982, ils disposaient d’une option de compétence : soit le Conseil de Prud’hommes, soit le tribunal de commerce.

Notons cependant que la loi du 30 décembre 1986 prévoit que lorsque le ressort d'un tribunal de grande instance comprend plusieurs conseils, doit être constituée une section agricole unique pour l'ensemble de ce ressort, cette section étant généralement rattachée au conseil de prud'hommes du siège du département.

Cette réforme a eu pour finalité de rationaliser le fonctionnement des conseils, la multiplication des sections agricoles ne présentant aucun intérêt dans les départements fortement urbanisés.

Notons que le projet, présenté en novembre 1986 par Philippe SEGUIN, alors ministre du travail, de créer une section autonome destinée à traiter de l'analyse de la réalité des motifs en cas de licenciement économique n'a pas été maintenu.

◼ L'orientation des employeurs et des salariés vers telle ou telle section dépend pour les premiers de leur activité principale et pour les autres de l'activité principale de l'entreprise qui les emploie.

**L'arrêté du 1.03.2017** précise que chaque convention collective doit être rattachée à une section de compétence. En l'absence de convention, la section compétente est celle des activités diverses.

Chaque section peut être divisée en chambres si elle apparaît trop importante (au moins 16 conseillers). C'est le premier président de la cour d'appel qui prend cette décision sur proposition de l'assemblée générale du conseil de prud'hommes en cause (art. R.1423-8 nouveau - L.512.3 ancien).

Dans ce cas, depuis la loi de 1986, il faut alors prévoir la mise en place d'une chambre particulière dont la compétence est de connaître des litiges relatifs aux licenciements pour motifs économiques et à la rupture du contrat de travail des salariés ayant accepté d'adhérer à une convention de conversion (art. R.1423-9 nouveau - L.512.3 al.2 ancien).

Précisons que cette réforme n'a que peu de conséquences pratiques, dans la mesure où rares sont les conseils de prud'hommes divisés en chambres (Région parisienne...)

2. Une composition paritaire

◼ Les conseils de prud'hommes et leurs différentes formations sont composés d'un nombre égal de salariés et d'employeurs (art. L.1421-1 nouveau - L.512.1 ancien).

Ce principe de parité va s'appliquer à tous les niveaux, que ce soit en bureau de conciliation (un salarié et un employeur) ou en formation de jugement (au moins deux de chaque).

◼ De plus le président est alternativement un salarié puis un employeur, le vice-président appartenant alors à l'autre catégorie et la permutation intervenant chaque année.

Les conflits pouvant naître de cette situation de parité (partage des voix...) sont réglés par un juge du tribunal judiciaire (TJ), dans le ressort duquel est situé le siège du conseil, et qui intervient comme *"tiers départageant".* On le qualifie de juge départiteur (art. L.1442-3 nouveau - L.515.3 ancien).

3. Une composition à l’origine élective remplacée par une désignation.

◼ Depuis la loi de 1982 les conseillers prud'hommes étaient élus pour **5 ans**. Ils étaient rééligibles (art. L.1442-3 nouveau - L.512.5 ancien). Les élections se faisaient par sections, celles-ci étant divisées en deux collèges (employeurs - salariés). Elles avaient lieu à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne, sans vote préférentiel ni panachage.

**L’Ordonnance du 31.03.2016** met en place de nouvelles modalités de désignation des conseillers prud’hommes. Ils seront désignés tous les 4 ans sur désignation des syndicats représentatifs. Le nombre de conseillers par syndicat dépend de leur représentativité.

1. L’ancien système électif.

◼ Le **chef d'entreprise** avait la responsabilité de communiquer aux maires compétents un document comportant un certain nombre de renseignements destinés à faciliter l'établissement des listes électorales, en particulier la section dont relèvent l'entreprise et l'établissement ainsi que les noms et coordonnées des salariés qu'il emploi (art. L.1441-8 nouveau - L.513.3 ancien).

◼ Etaient **électeurs** les salariés et employeurs âgés de 16 ans révolus, exerçant une activité professionnelle ou sous contrat d'apprentissage ou encore involontairement privés d'emploi et n'ayant encouru aucune condamnation prévue par le code électoral (art. L.1441-1 nouveau - L.513.1 ancien).

Notons que la loi de 1982 avait supprimé les conditions relatives à la durée de la privation d'emploi, ce qui avait pour conséquences d'ouvrir très largement les conditions d'électorat. Certaines conditions particulières pouvaient s'imposer aux différentes catégories d'électeurs (salariés et employeurs). Chaque électeur n’avait la possibilité de voter que dans une seule section.

🡺 La Cour de cassation avait cependant privé certains cadres du droit de vote lors des élections professionnelles. Il s'agissait des « *salariés détenant des pouvoirs leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise"* (Cass. Soc. du 5.04.1995, n° 94-60 292, EDF-GDF / Descamps et autres).

De fait, la Cour supprimait le droit de vote aux salariés qui représentaient l'employeur au sein des institutions représentatives du personnel (Cass. Soc. du 21.07.1986, n° 84- 60 669, Syndicat CFDT de la métallurgie de Belfort / SA Alsthom : présidence du CHSCT) ou à ceux qui étaient investis d'un pouvoir décisionnaire en matière d'embauche, de discipline et de licenciement (Cass. Soc. du 6.10.1999, n° 98-60 375, ADAPEI / CFDT et autres).

Il fallait cependant qu’existe « *une délégation particulière d'autorité"* (Cass. Soc. du 6.03.2001, n° 99-60 553, Sté Buffalo Grill / CGT et autres).

◼ Etaient **éligibles** les salariés et employeurs de nationalité française (cette condition n'existait pas pour être électeur). Cette restriction se justifiait par le fait que le conseiller se voit conférer la qualité de magistrat (art. L.1441-16 nouveau - L.513.2 ancien).

Ils doivent aussi être âgés d'au moins 21 ans, n'avoir encouru aucune condamnation prévue par le code électoral, être inscrit sur les listes électorales prud'homales ou remplir les conditions requises pour y être inscrit ou avoir été inscrits sur ces listes pendant trois ans au moins.

La loi du 31 mars 2006 sur « L’égalité salariales entre les hommes et les femmes » impose la présentation de listes de candidats réduisant l’écart entre les sexes dans la représentation prud’homale.

**L’Ordonnance du 31.03.2016** reprend ces conditions et impose désormais l’absence de mention au casier judiciaire et la possibilité de justifier de 10 ans d’éligibilité.

◼ Enfin les contestations relatives à l'électorat, à éligibilité et à la régularité des opérations électorales (voir le chapitre suivant) sont de la compétence du tribunal d'instance.

**Résultats des élections Prud’homales avant la réforme.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1992** | **1997** |  |  | **1992** | **1997** |
| **Inscrits** | 13 913 408 | 14 658 771 |  | C.G.T. | 33,11 | 33,35 |
| **Votants** | 5 616 427 | 5 043 012 |  | C.F.D.T. | 25,34 | 23,81 |
| **Exprimés** | 5 409 479 | 4 844 582 |  | C.G.T. - F.O. | 20,55 | 20,46 |
| **Abstentions** | 8 296 981 | 9 615 759 |  | C.F.T.C. | 7,52 | 8,59 |
| **% abstentions** | 59,63 % | 65,60 % |  | C.F.E- C.G.C. | 5,92 | 6,95 |
|  |  |  |  | U.N.S.A. | 0,72 | 0,00 |
|  |  |  |  | C.S.L. | 4,22 | 4,41 |
|  |  |  |  | Divers | 2,52 | 2,44 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2002** | **2008** |  |  | **2002** | **2008** |
| **Inscrits** | 16 414 275 | 18 661 393 |  | C.G.T. | 32,13% | 33,8% |
| **Votants** | 32,66% | 4 758 823 |  | C.F.D.T. | 25,2 % | 22,1% |
| **Exprimés** |  | 4 619 786 |  | C.G.T. - F.O. | 18,3 % | 15,9% |
| **Abstentions** |  |  |  | C.F.T.C. | 9,7 % | 8,9% |
| **% abstentions** | 67,3 % | 74, 50 % |  | C.F.E- C.G.C. | 7 % | 8,2% |
|  |  |  |  | U.N.S.A. | 5 % | 6,2% |
|  |  |  |  | SUD | 1,5% | 3,8% |
|  |  |  |  | Divers | 1,5 % (avec SUD) | 1% |

1. Le nouveau système de désignation.

🡺 Les dernières élections prud’homales ont eu lieu le 3 décembre 2008 sur la base des décrets du 30 octobre 2007. Du fait de la réforme de la représentativité syndicale, **la loi du 15.10.2010** a prévu de retarder les prochaines élections prud’homales de deux ans afin de contrôler la réalité des représentativités syndicales et étaler les scrutins sociaux. Le mandat des conseillers prud’hommes a été prolongé jusqu’en décembre 2016.

◼ **La loi du 18.12.2014** relative à la désignation des conseillers prud'hommes prévoit à nouveau la prorogation de leur mandat jusqu'au 31.12.2017. Le mandat en cours aura donc duré près de 9 ans. Le prochain renouvellement des Conseils se fera par désignation sur la base de la représentativité syndicale.

◼ **L’Ordonnance du 31.03.2016** met en place de nouvelles modalités de désignation des conseillers prud’hommes. Ils seront désignés tous les 4 ans sur désignation des syndicats représentatifs. Le nombre de conseillers par syndicat dépend de leur représentativité.

**A compter de 2017**, le système électif sera remplacé par un système de désignation basé sur la représentativité réelle des syndicats. Ce dispositif est mis en place par le décret du 11.10.2016.

###### C. Statut des conseillers prud'hommes

◼ Les conseillers prud'hommes sont considérés comme des **magistrats désignés** et, à ce titre, prêtent serment, sont soumis à la procédure de prise à partie et peuvent être récusés.

Il leur est interdit de cumuler certaines attributions juridictionnelles comme, par exemple, celle de juge au tribunal de commerce.

1. Le statut des conseillers employeurs

◼ Ce statut a été organisé par la réforme de 1982. Les conseillers employeurs étaient indemnisés au titre des vacations effectuées depuis le décret du 30.12.1993.

◼ **Le décret du 16 Juin 2008** relatif à l’indemnisation des conseillers prud’hommes détermine les nouveaux taux de vacations ainsi que les activités indemnisables. Le taux de ces vacations est désormais fixé à 7,10 € lorsque le conseiller-employeur exerce ces activités avant 8 heures et après 18 heures. Ce taux est doublé (14,20 €) entre 8 heures et 18 heures (Art. D. 1423-61 nouveau).

2. Le statut des conseillers salariés

**La loi du 6 mai 1982** a considérablement modifié et renforcé, le statut des conseillers prud'hommes salariés en l'alignant sur celui des représentants du personnel dans les entreprises.

◼ Les employeurs sont tenus de leur laisser **le temps nécessaire** pour se rendre et participer aux missions qui leur incombent dans les différentes formations du conseil : conciliation, jugement, référé, exécution et contrôle des mesures d'instruction, missions de conseiller rapporteur, participation aux commissions et aux assemblées générales (art. L.1442-5 nouveau - L.514.1 ancien). Les présidents et vice-présidents doivent aussi pouvoir disposer du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions administratives.

Ces périodes sont assimilées à **un temps de travail effectif**, l'employeur étant tenu de rémunérer le salarié comme s'il travaillait, à charge pour lui de se faire rembourser les sommes ainsi avancées par l'Etat.

Ainsi, les conseillers continuent à bénéficier de la totalité de leurs droits sociaux (retraite...) tandis que la protection contre les risques d'accident du travail ou de trajet est étendue à l'ensemble des activités entrant dans le cadre de leurs missions (art. L.412.8.6° du code de la sécurité sociale).

**Remarque**: **Le décret du 16.06.2008** relatif à l’indemnisation des conseillers prud’hommes détermine la liste des activités indemnisées et les modalités de cette indemnisation. Un relevé des temps d’activités indemnisables est tenu au greffe de chaque Conseil.   
  
Les activités indemnisées sont : la prestation de serment, l’installation du Conseil, la participation aux assemblées générales, aux assemblées de section ou de chambres et à la formation restreinte, la participation aux réunions préparatoires de cette assemblée et aux commissions.   
Sont aussi indemnisées, les activités juridictionnelles, soit : l’étude préparatoire du dossier, les mesures d’instruction, la participation aux audiences, l’étude des dossiers postérieure aux audiences, la participation au délibéré, et la rédaction des décisions.   
  
Des durées maximales sont fixées pour l’étude des dossiers, pour la rédaction des décisions et des procès-verbaux. Les fonctions de président ou de vice-président du Conseil ou des sections sont, elles aussi, indemnisées.

◼ Dès leur désignation les conseillers salariés peuvent bénéficier pour les besoins de **leur formation** d'autorisations d'absence dans la limite de 6 semaines par mandat, celle-ci pouvant être fractionnée (art. L.1442-2 nouveau - L.514.3 ancien). **Le décret du 28.04.2017** fixe les modalités de la formation initiale des prochains conseillers prud'hommes. Une formation est désormais organisée par l'Ecole nationale de la magistrature.

La Cour de Cassation dans un arrêt du 19-11-1996 (C.R.C.A.M. contre Cointault) a considéré que ces 6 semaines recouvrent 6 x 6 jours, soit 36 jours en tout et que dans une même année civile, la formation du conseiller prud’homme ne doit pas dépasser 2 semaines (12 jours).

Ces périodes sont, ici encore, assimilées à une durée de travail effectif pour la détermination des droits des salariés. Notons, cependant, que les conseillers qui n’ont pas de comptes à rendre à un employeur, comme par exemple, les chômeurs, les préretraités et les retraités, peuvent avoir accès à une formation plus longue. Cette possibilité de formation ouverte aux conseillers prud'hommes vise à mettre un terme aux nombreuses critiques fondées sur leur méconnaissance du droit.

◼ Enfin, et depuis la loi de 1982, **la protection du conseiller salarié** dans l'exercice de ses fonctions prud'homales a été renforcée (art. L.2411-22 nouveau - L.514.2 ancien).

Comme pour les délégués syndicaux, l'employeur ne peut licencier un conseiller sans autorisation de l'Inspecteur du travail.

🡺 Le conseiller prud'homme salarié licencié en méconnaissance de son statut protecteur a droit, s'il ne demande pas sa réintégration, au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et l'expiration de la période de protection (Cass. Soc. du 10.12.1997, Bull. Civ. N°432, RJS 1/98 n°71 ). Cette indemnité ne peut dépasser cependant la durée du mandat d'un représentant du personnel (2 ans) et celle de la durée de la protection au-delà de la fin du mandat (6 mois), soit 2 ans et demi (Cass. Soc. du 12.06.2001, Peccoud / Sté Les Provinciales, RJS 8-9/01, n° 1053).

◼ Soulignons que cette protection s'étend aussi à ceux qui ont cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins de 6 mois ainsi qu'aux candidats durant les 3 mois suivant la publication des candidatures.

De plus, le fait de porter atteinte (ou de tenter de porter atteinte...) à la libre désignation, à l'indépendance ou à l'exercice des fonctions de conseiller prud'hommes est constitutif d'un délit d'entrave (art. L.1442-3 nouveau – L.531.1 ancien).

La Cour de cassation considère ici que c'est à l'employeur de se renseigner sur la qualité de conseiller Prud'homme, la liste des conseillers pouvant être consultée à la préfecture (Cass. Soc. du 9.06. 1998, n° 96-43-015). Le salarié n'est donc pas obligé de le faire savoir à l'employeur lors de son recrutement (Cass. Soc. du 20.06.2000, n° 98-320).

* Il convient de noter que, suite à une QPC du 14.05.2012 (*FRS* 10/12), la Cour de cassation a considéré que – pour être protégé – le Conseiller Prud’hommes devait faire état de son statut au plus tard lors de l’entretien préalable au licenciement (Cass. soc. du 14.09.2012, Nelis/Sté Iton Seine, RJS 11/12).

###### Section II - Compétences

Les conseils de prud'hommes sont compétents pour régler **les différents individuels** qui peuvent s'élever à l'occasion de **tout contrat de travail** entre les employeurs ou leurs représentants et les salariés (art. L.1411-1 nouveau - L511.1 ancien).

**A. Compétence d'attribution**

◼ Quatre conditions sont requises pour que les conseils de prud'hommes puissent se voir reconnaître une exclusivité de compétence :

🡺 Existence d'un **contrat de travail** ou même d'un contrat d'apprentissage.

On exige ici un véritable lien de subordination juridique et non un simple lien de dépendance économique.

🡆 Cass. Soc. du 19 mars 1986, La soc. Financière BAYARD c. Galinier-Warrain, Bull. Civ. V n° 97 ou Cass. Soc. du 22 février 1996, Soc. Tomatis international c. Maury.

🡺 **Un litige** en relation avec le travail s'élevant pendant ou après exécution du contrat, à titre principal ou accessoire.

On notera ici qu'une *"promesse d'embauche",* même non suivi d'effet mais incontestable, suffit à rendre compétente la juridiction prud'homale.

🡆 Cass. Soc. 9 juillet 1996, M. Tible c. Soc. BILLOT et autre, JCP ed. E, I, 627 n°5.

🡆 Le CPH est compétent pour connaître une contestation portant sur les droits de propriété intellectuelle qui oppose un photographe salarié à son employeur (Cass. soc. du 21.05.2008, n° 07-15.462).

🡺 Un litige **d'ordre individuel**, les litiges collectifs devant suivre des procédures qui leur sont propres (voir chapitre suivant).

On notera ici que les litiges resteront d'ordre individuel même si plusieurs salariés font individuellement une demande identique sans pour autant demander une résolution collective du problème.

🡆 Cass. Soc. du 15.01.1997, EDF c. M. ZIEGLER et autres, RJS 2/97, n°191.

🡺 Une activité professionnelle des parties en présence rattachable à **la compétence** du conseil.

On va donc exclure de la compétence prud'homale les litiges concernant les personnels des services publics à l'exception de ceux employés dans les conditions du droit privé.

◼ Depuis **la loi du 30 décembre 1986** la compétence des conseils de prud'hommes s'étend au contrôle du motif économique des licenciements, contrôle exercé auparavant par l'autorité administrative, ainsi qu'aux ruptures de contrats de travail de salariés ayant adhéré à une convention de conversion.

◼ Ils connaissent aussi de l'application des dispositions indemnitaires liées à l'absence de cause réelle et sérieuse ou à l'irrégularité des licenciements économiques.

**La loi du 27 Juin 2008** dite « de modernisation du marché du travail » affecte aux Conseils l’intégralité du contentieux des ruptures négociées des contrats de travail, y compris lorsque le contentieux porte sur l’homologation.

◼ Ajoutons que les conseils de prud'hommes statuent en dernier ressort (sous le seul contrôle de la Cour de cassation) lorsque le chiffre de la demande n'excède pas un taux fixé annuellement par décret soit 5000 euros. Lorsque l'évaluation financière de la demande n'est pas possible, l'appel sera toujours admis.

🡺 **La loi de simplification du droit du 9.12.2004** supprime le principe de revalorisation annuelle du seuil de compétence en dernier ressort des conseils de Prud’hommes.

◼ De plus lorsqu'un organisme se substitue à certaines obligations d'un employeur, il peut être mis en cause à ses côtés (sous certaines conditions) durant l'instance prud'homale.

**Note :** Le contentieux prud’homal est essentiellement lié au licenciement. En 1995, sur 155 282 affaires engagées au fond : 49% concernaient la contestation de la rupture du contrat de travail et 27% le paiement d’un élément de rémunération, 9,2% la réclamation d’indemnités pour rupture de contrat de travail, 3% la contestation du motif économique de la rupture, 0,4% l’annulation des sanctions disciplinaires, 0,6% la remise de documents par le salarié...

**B. Compétence territoriale**

◼ Par dérogation au droit commun, le conseil de prud'hommes compétent est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où travaille le salarié (art. R.1412-1 nouveau - R.517.1 ancien).

◼ Si le salarié ne peut être rattaché à un établissement (V.R.P.), le litige est porté soit devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié, soit devant celui du lieu où l'engagement a été contracté, soit enfin devant celui du lieu où l'employeur est établi.

◼ D'une manière générale ces règles relatives à la compétence d'attribution ou territoriale des conseils sont d'ordre public. Toute dérogation contenue dans un contrat de travail (art. L.1221-5 nouveau – L.121.3 ancien) ou dans une convention collective est nulle de nullité absolue.

**Section III - Procédure.**

◼ Le système procédural mis en place au niveau des conseils de prud'hommes permet le fonctionnement de manière autonome de chaque section. La procédure est conçue afin de favoriser l'engagement de l'instance par le salarié. Elle se caractérise par sa simplicité.

◼ Afin de tenir compte des difficultés financières de certains salariés, il est possible d’obtenir une aide totale pour ceux ayant moins de 911 euros de ressources mensuelles et partielles (entre 15 et 85 %) pour ceux ayant entre 911 euros et 1367 euros par mois.

Au-delà de 1367 euros par mois il n’y a pas d’aide possible. Ajoutons que ces seuils sont majorés de 164 euros pour les 2 premières personnes à charge et de 104 euros pour les suivantes (loi de finance de 2009).

***Remarque***: Dans le cadre de l’article 54 de la Loi 2011-900 du 29 juillet 2011 de finances rectificative pour 2011 et l’article 1635 bis Q du Code général des impôts, le gouvernement a instauré une disposition instituant une contribution de **35 €**, pour toute les procédures introduites en matière civile, commerciale, prud’homale, sociale ou rurale devant une juridiction judiciaire ou par instance introduite devant une juridiction administrative.

◼ **La loi du 1/07/2014** fixe la procédure applicable en cas d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié. Une procédure accélérée permet d'éviter le passage en conciliation.

◼ **La loi Macron du 6 août 2015** entraine une réforme importante de la procédure prud'homale relayée par **le décret du 20.05.2016**.

**A. La représentation du salarié devant le Conseil.**

◼ Le salarié peut intervenir seul devant les Conseils de Prud'hommes. Il peut choisir de se faire assister et représenter par un avocat mais ce n'est pas une obligation.   
  
🡺 **La loi Macron du 6 août 2015** complétée par **le décret du 18.07.2016** fixe les modalités de désignation des défenseurs syndicaux habilités à représenter les parties devant le Conseil de prud'hommes.

◼ La loi de 2015 renforce le statut du défenseur syndical désigné par une organisation syndicale pour assister et représenter une partie devant le CPH et la Cour d'appel. L'intervention du défenseur en Cour d'appel est cependant subordonnée au fait qu'il a assisté ou représenté la partie appelante ou intimée en première instance.

Remarque :

Lorsqu'il est salarié, le défenseur syndical bénéficie d'autorisations d'absence et d'un statut protecteur.

◼ Le défenseur syndical est inscrit sur une liste établie par le Direccte sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives. Ils sont retenus en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances en droit social.   
  
 ◼ La liste des défenseurs syndicaux est révisée tous les 4 ans. Elle peut être modifiée à tout moment. Les défenseurs peuvent être retirés de la liste soit à leur demande, soit à la demande de l'organisation ayant proposé son inscription.

◼ Le préfet peut aussi radier le défenseur syndical en cas de violation du secret professionnel, en cas d'absence injustifiée d'exercice de la mission pendant un an ou en cas de défaut d'exercice de la mission à titre gratuit.

◼ **La Direccte** informe l'employeur de la désignation ou du retrait de la fonction du défenseur syndical. Le défenseur syndical devient un salarié protégé dans le cours de son mandat de 4 ans. Ces fonctions s'exercent à titre gratuit mais avec indemnisation. Les absences des délégués salariés sont payées par l'employeur et remboursées par l'Etat comme pour les conseillers prud'hommes salariés. Le défenseur syndical bénéficie d'une formation dans la limite de 2 semaines par période de 4 ans.

**La représentation de l'employeur.**

**Le décret du 15.12.2017** organise la représentation et l'assistance de l'employeur devant le Conseil de prud'hommes. L'employeur a désormais la faculté de se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.

**B. La demande introductive d'instance**

◼ Une simple demande formulée au secrétariat greffe du conseil soit verbalement, soit par lettre recommandée, entraîne la saisie du conseil et interrompt la prescription, même en cas d'incompétence (art. R.1452-1 nouveau - R.516.8 ancien).

🡺 **La loi Macron du 6 août 2015** entraine une réforme importante de la procédure prud'homale relayée par **le décret du 20.05.2016**. Désormais, la saisine écrite est appelée « requête ». Il n’est plus obligatoire de comparaitre en personne ni de justifier d’un motif légitime pour se faire représenter.

🡺 **La loi du 17 Juin 2008** unifie les durées de prescription en matière sociale en l’organisant sur 5 ans en particulier pour les cas de discriminations, pour les problèmes de salaires et retraite complémentaire. **La loi du 14 Juin 2013 sur la Sécurisation de l'emploi** fait évoluer les délais de prescription désormais fixés à 2 ans sauf pour les salaires (3ans).

◼ Contrairement au droit commun, lorsqu'une instance était engagée, il était possible d'introduire des demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail et cela à tous les stades de la procédure (même en appel) sans que puisse être opposée l'absence de tentative de conciliation (art. R.1452-7 nouveau - R.516.2 ancien). Désormais, **la loi Macron du 6 août 2015** écarte cette possibilité. Les demandes nouvelles ne peuvent plus être présentées.

🡺 **La loi du 29.07.2011** impose le principe d’une contribution pour l’aide juridique de 35 euros due par toute personne qui introduit une instance non pénale devant une juridiction judiciaire ou administrative.

**Remarque :**

**La loi Macron du 6 août 2015** entraine une réforme importante de la procédure prud'homale relayée par **le décret du 20.05.2016**.

**C. La conciliation**

◼ **Le décret du 18.07.2008** tente de réhabiliter cette procédure en renforçant son caractère d’origine de règlement amiable, global et préalable à l’ouverture d’une phase contentieuse devant le bureau de jugement.

◼ Les parties sont convoquées par le secrétariat greffe à une phase préalable de conciliation. Celle-ci n'est pas publique dans la mesure où elle ne présente aucun caractère juridictionnel (art. R.1454-10 nouveau - R.516.13 ancien).

◼ Cette étape procédurale constitue une tentative en vue d'un accord des parties, lesquelles sont tenues de comparaître en personne. Soulignons toutefois qu'elles peuvent se faire représenter en cas de motif légitime. Les parties peuvent aussi se faire assister ou même recourir au ministère d'un avocat mais ce n'est nullement obligatoire.

◼ Le bureau de conciliation établit **un procès-verbal** du résultat de la tentative.

En cas de non-comparution, sans motif légitime, du demandeur à la tentative de conciliation, le bureau de conciliation doit déclarer la demande et la citation caduques. Cependant, il est possible de prévoir une exception à cette règle, lorsque le demandeur, absent pour un motif légitime, est représenté par un mandataire (Art. R. 1454-12, al. 2).   
Le défendeur pourra lui aussi être représenté ou, à défaut, être convoqué à une prochaine séance du bureau de conciliation (Art. R. 1454-13, al. 2). Par défaut, l’affaire est renvoyée en bureau de jugement.

***Remarque* :** En pratique les conciliations sont assez rares même s'il est possible d'aboutir à un accord partiel. En cas d'échec on aborde la phase de jugement, le bureau de conciliation ayant la possibilité d'ordonner certaines mesures provisoires même si le défendeur n'est pas présent (art. R1454-15 nouveau - R.516.18 ancien) : délivrance de certains documents (certificat de travail, bulletins de salaire, fiches ASSEDIC...) sous astreinte, mesures d'instruction conservatoire, versement de valeurs (provisions sur salaires, indemnités...) au salarié.

En cas de désaccord entre les deux conseillers le juge départiteur peut être amené à intervenir.

◼ Cette étape procédurale est, en principe, obligatoire sauf lorsque le litige porte sur un refus de congés création d'entreprise ou sur un refus de congé sabbatique (art. D. 3142-52 nouveau - art. L. 122.32-23 ancien), un refus de congé de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 3142-13 nouveau – L.451-3 ancien) ou sur une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée (art. L.1237-2 nouveau – L.122-13 ancien) voire n cas de prise d’acte de la rupture. Le bureau de jugement est alors saisi directement.

◼ **La loi du 14 Juin 2013 sur la Sécurisation de l'emploi** renforce la conciliation prud'homale en autorisant le versement d'une indemnité forfaitaire de conciliation. Un barème sera fixé par décret. Un procès-verbal d'accord doit être établi.

***Remarque*** : Cette indemnité va de 2 mois de salaire pour un salarié ayant moins d’un mois d’ancienneté à 24 mois de salaire à partir de 30 ans d’ancienneté.

**D. Le jugement**

◼ Si l'affaire n'est pas en état d'être jugée, un ou deux **conseillers rapporteurs** peuvent être désignés pour prescrire toutes les mesures nécessaires à cet effet (art. L.1454-1 nouveau - L.516.2 ancien).

◼ Le **bureau de jugement** (2 employeurs - 2 salariés) demande au secrétariat greffe de convoquer les parties à l'audience publique par lettre recommandée. Notons cependant que la convocation peut être verbale lorsque les parties se sont présentées en conciliation. Elles doivent alors avoir émargé, sur le cahier des procès-verbaux.

Comme pour la phase de conciliation, toute nouvelle demande est recevable... un accord même partiel pouvant à tout moment intervenir. Les parties ont la possibilité de récuser un ou plusieurs conseillers prud'hommes

Lorsque des mesures d'instruction ont été ordonnées c'est à la majorité des voix que le jugement est ensuite rendu.

🡺 Le paritarisme permet de justifier le fait que l’on ne prenne pas en compte l’appartenance syndicale des conseillers lorsqu’ils sont confrontés à une affaire où l’un des protagonistes appartient à leur syndicat (Cass. soc. du 19.12.2003, Sté HLM Mon logis, *RJS* 3 / 04).

◼ Ici encore, en cas de partage, on en appelle au **juge départiteur** qui tranche le conflit lors d'une audience ultérieure. Le jugement est alors notifié aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée par le secrétariat greffe.

Ce magistrat était à l’origine issu du Tribunal d'Instance (TI). Depuis la fusion des juridictions, c’est désormais le Tribunal Judiciaire qui assure cette fonction. Son intervention constitue un aveu d’échec pour les conseillers prud’homaux qui n’ont pas été capables de traiter le litige. On note cependant que le départage ne concerne que 10% environ des affaires présentées devant la juridiction prud’homale.

◼ Si les circonstances l'exigent, il est possible d'obtenir une décision d'urgence par le biais du **référé prud'homal** (art. R.1455-1 nouveau - R.515.4 ancien). Dans la limite de la compétence du conseil, cette procédure permet de prescrire un certain nombre de mesures provisoires immédiatement exécutoires à condition qu'elles ne se heurtent à aucune contestation sérieuse.

Le référé prud’homal est particulièrement utilisé pour demander la remise d’un certificat de travail, d’une attestation pour les assedic, de bulletins de salaire, pour imposer la réintégration d’une forme enceinte licenciée irrégulièrement...

La Cour de cassation considère que le juge des référés peut ordonner la poursuite provisoire d’un CDD au-delà de son terme (Cass. du 8.03.2017, FRS 8/17, p.5).

◼ En outre en cas de licenciement pour motif économique **une procédure d'urgence** est organisée (art. L.1456-1 nouveau – L.516.5 ancien).

Un décret du 29 Juin 1987 prévoit, en effet, un délai maximum pour chaque phase de la procédure : 8 jours après la saisie pour que l'employeur fournisse des éléments d'information aux conseillers, un mois pour la tentative de conciliation et six mois pour le jugement.

◼ Le problème de **la charge de la preuve** constitue ici une dérogation aux principes traditionnels. Alors qu’en droit commun, c’est à celui qui porte une accusation de l’étayer en avançant des éléments probants... en matière prud’homale, on fait *“table rase”* de ce principe en ce qui concerne les différents portants sur la légitimité des licenciements.

En effet, mettre **la preuve** à la charge du salarié aurait eu pour conséquence de vider la loi de 1973 sur l’obligation de motiver un licenciement de toute signification. Le juge va, de fait, jouer ici un rôle actif comme le précise l’article L.1235-1 nouveau (L-122-14-3 ancien) du Code du Travail selon lequel : *“le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d’instruction qu’il juge utiles”.* Pour se former une idée, le juge peut ainsi envoyer un enquêteur dans l’entreprise pour prendre connaissance de pièces juridiques ou recueillir des témoignages même officieux (Cass. Soc. du 25 juin 1975).

**La loi de 1989** est venue compléter ce dispositif en indiquant que *“si un doute subsiste, il profite au salarié”.* Ajoutons, pour préciser les choses, que cela revient -de fait- à mettre la preuve à la charge de l’employeur.

🡪 La preuve par SMS est désormais admise par la Cour de cassation car ce procédé ne peut être ignoré par l’auteur du message. A l’inverse, les enregistrements téléphoniques à l’insu de l’auteur des propos ne peuvent être acceptés.   
(Cass. soc. du 23 Mai 2007, SCP Laville-Arragon, *RJS* 8-9 /07).

◼ De façon générale, l’employeur ne peut faire état de systèmes de contrôle du salarié qui n’aurait pas été, au préalable, soumis pour avis au comité d’entreprise ni portés à la connaissance des salariés.

🡺 Il ne peut utiliser n’importe quel moyen et la Chambre Sociale de la Cour de Cassation lui a interdit de se servir *“d’enregistrements réalisés à l’insu du salarié”* (Cass. Soc. du 20 novembre 1991) ou d’un *“rapport réalisé par un détective privé “* (Cass. Soc. du 22 mai 1995).

🡺L'employeur peut librement consulter les SMS envoyés ou reçus par un salarié au moyen de son téléphone portable professionnel dès lors que ce dernier ne les a pas identifiés comme étant personnels. Ils peuvent, dès lors, être valablement produits en justice (Cass. com. du 10.02.2105, Sté GFI Securities Limited / Sté Newedge Group, FRS 5/15, p.4).

**E. Le barème indemnitaire****[.](http://auteur.unjf.fr/activity/1307/Editer/24)**

Le barème des indemnités prud’homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse a été publié au JO.

Après cette publication des Ordonnances de réforme du code du travail, employeurs et salariés savent désormais combien « coûte » au maximum un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sauf cas particuliers, l’indemnité maximale est comprise entre 1 et 20 mois de salaire selon l’ancienneté du salarié.

1. Barème d’indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L’une des ordonnances publiées au Journal officiel du 23 septembre 2017 fixe le barème d’indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse qui s’impose au juge.

Ce barème s’applique aux contentieux consécutifs à des licenciements prononcés postérieurement à la date de publication de l’ordonnance, soit après le 23 septembre 2017 (ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, art. 40-I, JO du 23).

Conséquence de l’instauration du barème d’indemnités prud’homales, le barème indicatif qui avait été mis en place par la loi Macron est supprimé (c. trav. art. L. 1235-1, al. 5 à 7, abrog.).

2. Les planchers et plafonds qui s’imposent au juge.

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, si le salarié ou l’employeur refuse une réintégration dans l’entreprise, le juge accorde au salarié une indemnité dont le montant est compris entre les planchers et plafonds fixés dans le tableau ci-dessous, en fonction de l’ancienneté du salarié (c. trav. art. [L. 1235-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901142) modifié).

Ce barème s’impose également en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail ou de prise d’acte du contrat de travail jugée aux torts de l’employeur (c. trav. art. [L. 1235-3-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000036762019) nouveau).

L’indemnité prud’homale peut se cumuler, le cas échéant, avec les indemnités versées en cas d’irrégularité en matière de licenciement économique - dont certaines sont par ailleurs diminuées par l’ordonnance - mais dans la limite des montants maximaux prévus par le barème (C. trav. art. L. 1235-3 modifié).

3. Barème de montants planchers spécifique aux TPE.

Par dérogation au barème fixé ci-dessus, des planchers d’indemnisation moins élevés sont appliqués lorsque le licenciement est opéré dans une entreprise de moins de 11 salariés (c. trav. art. L. 1235-3 modifié).

Notons que ces planchers dérogatoires ne valent que pour un salarié ayant au plus 10 ans d’ancienneté. Au-delà, il convient de suivre le barème « général » (soit 3 mois de salaire minimum).

4. Cas d’exclusion du barème.

Ces barèmes d’indemnités ne s’appliquent pas en cas de licenciement nul. Dans ce cas, le salarié, s’il ne demande pas à réintégrer l’entreprise ou si la réintégration est impossible, a droit à une indemnité d’au moins 6 mois de salaire (c. trav. art. [L. 1235-3-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000036261931) modifié). Aucun plafond n’est prévu.  
  
Les cas de nullité visés sont ceux liés à (c. trav. art. L. 1235-3-1 modifié) :

* La violation d’une liberté fondamentale, entendue comme une atteinte au droit de grève, au droit d’ester en justice ou à la liberté syndicale selon le rapport joint à l’ordonnance,
* Des faits de harcèlement moral ou sexuel,
* Un licenciement discriminatoire,
* Un licenciement faisant suite à l’action en justice du salarié en matière d’égalité professionnelle,
* Un licenciement faisant suite à la dénonciation par le salarié de crimes et délits,
* L’exercice d’un mandat par un salarié protégé,
* La protection attachée au congé de maternité ou de paternité et au statut de victime d’accident du travail ou de maladie professionnelle.

5. Modulation de l’indemnité prud’homale en fonction de l’indemnité de licenciement.

Pour déterminer le montant de l’indemnité, le juge peut tenir compte des indemnités de licenciement versées par l’employeur (c. trav. art. L. 1235-3 modifié).

Autrement dit, si le salarié licencié abusivement a perçu une indemnité de licenciement élevée, le juge peut minorer en conséquence le montant de l’indemnité prud’homale.

Sur le sujet de l’indemnité de licenciement, un projet de décret examiné par les partenaires sociaux le 15 septembre 2017 prévoit de revaloriser l’indemnité légale à hauteur de 25 %, mais pour les seules 10 premières années d’ancienneté. Le décret, qui n’était pas aux JO du week-end du 23 septembre 2017, devrait paraître prochainement.

En complément, l’ordonnance abaisse d’1 an à 8 mois la condition d’ancienneté requise pour bénéficier de l’indemnité légale de licenciement (c. trav. art. L. 1234-9 modifié). La nouvelle condition d’ancienneté s’applique aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de l’ordonnance (23 septembre 2017).

On rappellera que l’indemnité légale de licenciement de licenciement est due au salarié même lorsque son licenciement est justifié (sauf faute grave ou faute lourde).

**F. Les voies de recours**

Nous analyserons ici les voies dites de rétractation (opposition) et les voies de réformation (appel). Nous envisagerons aussi une voie de recours extraordinaire: le pourvoi en cassation.

1. L'opposition

◼ Ce type de recours est possible lorsque le défendeur de bonne foi n'a pas comparu et que le jugement a été rendu par défaut (art. R 1463-1 nouveau – R.517.6 ancien) en dernier ressort (valeur inférieure à 5000 euros). La citation à comparaître ne doit pas avoir été délivrée *"à personne".*

◼ L'opposition est demandée par le défendeur dans le mois de la notification du jugement. Si elle est admise, l'affaire sera intégralement rejugée.

2. L'appel

◼ Seuls des jugements rendus en premier ressort par le conseil sont susceptibles d'appel, soit ceux qui représentent au moins 5000€.

On retrouve ici le problème du taux de compétence. Par dérogation au nouveau code de procédure civile, celui-ci est détaillé chef de demande par chef de demande... l'appel n'étant possible que si l'un au moins de ces chefs de demande atteint à lui seul le montant requis (art. R.1462-2 nouveau – R.517.4 ancien).

Cette voie de recours est cependant toujours ouverte lorsque la demande représente une valeur indéterminée comme, par exemple, en matière disciplinaire.

◼ L'appel est porté devant la chambre sociale de la Cour d'appel dans le délai d'un mois à compter de la notification du jugement (15 jours pour contester une décision rendue en référé). Ajoutons que l'appel suspend généralement l'exécution de la décision rendue en première instance et que les demandes nouvelles, reconventionnelles ou en compensation, sont recevables. On constate que près de 70% des jugements prud’homaux sont confirmés par les Cours d’appel.

3. Le pourvoi en cassation

◼ C'est la chambre sociale de la Cour de cassation qui est compétente pour remettre en cause les décisions rendues en dernier ressort. Le délai de pourvoi est de deux mois à compter de la signification du jugement ou de l'arrêt. Il n'est pas suspensif.

◼ Ajoutons, enfin, qu'à tous les stades de la procédure, la partie qui succombe est condamnée soit aux dépens, soit à des dommages intérêts, soit à des amendes.

◼ Le ministère d’avocat n’était pas obligatoire du fait de l’application en la matière de l’article R.1452-1 nouveau - R 517-10 ancien - du Code du travail. Un décret du 20.08.2004 abroge ce texte est désormais ce recours est imposé.

**Bibliographie**

Ouvrages spécialisés :

* A. BITTON, Le procès au conseil de prudhommes, LGDJ Septembre 2018.
* Binot De VILLIERS-c, Manuel des Conseils de prud'hommes, Hachette BNF, Juillet 2017.
* Jules GOUFFIER, Des Conseils de prud'hommes. Organisation, compétence, procédure - Thèse de doctorat, Hachette BNF, Mai 2018.
* Jules GOUFFIER, Des conseils de prud'hommes, Len Pod, 2017.
* A. NOUVION-JACQUET, Le patron et l'ouvrier devant le Conseil de prud'hommes : de quelques lois spéciales au louage de travail, Hachette BNF, 2017.
* Daniel BOULMIER, Conseil de Prud'hommes, LAMY, 2011.
* B. d'ANGELO, Analyse d'arrêt et conseil de prud'hommes, Corroy Eds, 2008.
* H. MICHEL et L. WILLEMEZ, Les prud’hommes, actualité d’une justice bicentenaire, *Ed. du Croquant*, 2008.
* J. Villebrun et G.P. Quétant, Traité de la juridiction prud’homale,

***Tome 1*** et Réformes de la juridiction prud’homale depuis décembre 1987***, Tome 2*** -*L.G.D.J*., 1987 et 1992.

Articles particuliers :

* Alexia GARDIN, Avis de la Cour de cassation sur le barème Macron: quelles suites ?", FRS 17/19, du 26.07.2019, p.29.
* Mohamed CHERIF, "Justice prud'homale: les difficultés posées par la réforme", FRS du 8.07.2016, p. 22.
* Blandine ALIX, "Le SMS, nouveau mode de preuve dans le procès prud'homal", FRS 3/16, p. 4.
* E. Serverin et F. Vennin : *"Les Conseils de prud’hommes à l’épreuve de la décision : la départition",* (Dt. Soc. n° 11 - 1995, p.904.

**Chapitre II**

**le contentieux non prud'homal du travail**

Eparpillement... le mot exprime bien, nous l'avons vu, la manière dont s'organise le contentieux du travail.

Afin de présenter au mieux cette diversité des recours possibles, nous commencerons par nous situer au niveau européen en mettant en évidence le rôle, de plus en plus important, joué par la Cour de Justice des Communautés Européennes. Nous verrons ensuite comment s'organise le contentieux non prud'homal en droit interne.

**Section I** - En Droit Européen

**Section II -** En Droit Interne

**ooOOoo**

###### Section I - En droit Européen

◼ Le fait que l'élaboration du droit social européen soit devenue peu à peu largement judiciaire s'explique, en grande partie, par le rôle décisif joué en la matière par la Cour de Justice des Communautés Européennes (C.J.C.E. désormais C.J.U.E.).

◼ Cette Cour, dont le siège se trouve à Luxembourg, assure depuis 1958 **un contrôle juridictionnel** sur les institutions de la Communauté Economique Européenne (C.E.E.) permettant d'annuler les actes illégaux et de garantir une réparation éventuelle (art.174 et 215 CEE).

◼ Elle vérifie, de plus, **l'exécution** des obligations communautaires par les Etats membres au moyen de recours introduits par la Commission des Communautés ou par un autre Etat (art. 169 et 170 CEE).

◼ Enfin, et c'est essentiel en droit du travail, **des recours préjudiciels** permettent d'organiser une forme de coopération entre la C.J.C.E. et les juges nationaux (art. 177. CEE). La protection des personnes en sort renforcée dans la mesure où le droit communautaire peut, par ce biais, s'insérer dans les différents ordres juridiques internes. On voit donc se développer une double jurisprudence sur la base des principes posés par le traité de Rome, l'une ayant une origine communautaire, l'autre ayant une origine nationale.

◼ Sans chercher à faire l'exégèse de l'ensemble des domaines concernés pour l'action de la C.J.C.E. en droit social, soulignons simplement le fait que de nombreux auteurs s'accordent à considérer comme fondamental son apport dans l'élaboration de "la théorie des droits fondamentaux" ou dans celle de *"l'égalité de traitement".* A titre d'exemple ses nombreuses décisions relatives à l'application de la règle *"à travail égal, salaire égal"* ont largement participé à l'affirmation de l'existence d'un *"Principe de non-discrimination"* en Droit du travail Français.

◼ On peut penser que les recours de plus en plus fréquents à la C.J.C.E. renforceront encore son importance dans les années à venir, en particulier du fait de la création le premier Janvier 1993 du grand marché européen et de la ratification définitive en novembre 1993 du Traité de Maastricht.

Remarque : On se reportera ici au Chap. II de l'Introduction de ce cours sur les *"Sources externes du Droit du Travail".*

**Section II - En droit interne**

Selon un schéma traditionnel nous distinguerons ici le droit privé du droit public en analysant d'une part le contentieux à la charge des juridictions judiciaires et d'autre part le contentieux à la charge des juridictions administratives.

***Remarques***:

**La loi du 14 Juin 2013** sur **la Sécurisation de l’emploi** modifie la répartition du contentieux. Si le motif économique du licenciement reste confié aux juridictions civiles. Le contrôle de la procédure revient désormais aux juridictions administratives en cas de mise en place d’un plan de sauvegarde de l’emploi.

**Le décret du 5.01.2018** pris en application de **la loi du 18.11.2017** confie le contentieux de la tarification des accidents de travail à la Cour d'appel d'Amiens. Cette juridiction aura une compétence exclusive pour connaitre en premier et dernier ressort - au lieu et place de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents de travail (CNITAAT) - des litiges relatifs aux décisions des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) et des caisses de mutualité sociale agricole concernant: la fixation du taux de cotisation, l'octroi de ristournes, l'imposition de cotisations supplémentaires...

**A. Les juridictions de l'ordre judiciaire.**

* 1. Les juridictions civiles

◼ **La loi du 14 Juin 2013** sur la Sécurisation de l’emploi modifie la répartition du contentieux. Si le motif économique du licenciement reste confié aux juridictions civiles, le contrôle de la procédure revient désormais aux juridictions administratives en cas de mise en place d’un plan de sauvegarde de l’emploi.

◼ **Le décret du 5.01.2018** pris en application de **la loi du 18.11.2017** confie le contentieux de la tarification des accidents de travail à la Cour d'appel d'Amiens. Cette juridiction aura une compétence exclusive pour connaitre en premier et dernier ressort - au lieu et place de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents de travail (CNITAAT) - des litiges relatifs aux décisions des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) et des caisses de mutualité sociale agricole concernant: la fixation du taux de cotisation, l'octroi de ristournes, l'imposition de cotisations supplémentaires...

Les TASS ont été intégrés dans les T.G.I. par **l’Ordonnance 2018-358 du 16 mai 2018** venant simplifier l'ancien dispositif. Cette Ordonnance organise la fusion des TASS et des Tribunaux du Contentieux de l'Incapacité (TCI) au sein d’un pôle social créé dans certains TGI (Tribunaux de Grande Instance) devenus depuis Tribunaux Judiciaires.

**Les TASS** ont disparu au 1er janvier 2019. A compter de cette date, dans le cadre de la réforme du contentieux de la sécurité sociale et de l’action sociale (décret n° [2018-772](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367894&categorieLien=id) du 4 septembre 2018), le contentieux général et technique de la sécurité sociale est transféré vers les tribunaux de grande instance et les cours d’appel spécialement désignés.

**La loi de programmation et de réforme de la justice du 23 mars 2019** a créé **le Tribunal Judiciaire**. Cette nouvelle juridiction est une fusion du Tribunal de Grande Instance et du Tribunal d'Instance.

*a. Les nouveaux Tribunaux judiciaires (T.J.) et les anciens Tribunaux de Grande Instance (T.G.I.).*

◼ **La loi de programmation et de réforme de la justice du 23 mars 2019** a créé les Tribunaux Judiciaires (TJ). Cette nouvelle juridiction résulte de la fusion du Tribunal de Grande Instance et du Tribunal d'Instance. On peut cependant considérer que les anciens TGI servent de base à la nouvelle institution qui intègre désormais les anciens TI et les anciens TASS.

◼ Le T.G.I. était qualifié de juridiction de droit commun en matière civile. Le T.J. exercera désormais cette fonction avec des compétences élargies en raison de l'intégration du T.I. et du T.A.S.S. La compétence des T.J. est donc générale sauf lorsqu'un texte particulier attribue expressément certains litiges à une autre juridiction.

Ainsi, par exemple, les conseils de prud'hommes lui soustraient la connaissance des litiges individuels liés au contrat de travail.

◼ En matière d'interprétation d'une convention collective et lorsqu'il n'existe pas de commission paritaire organisée par le texte lui-même, une action peut être exercée devant le T.J. Sa compétence en la matière est exclusive dans le cas de la saisie par voie d'exception d'un conseil de prud'hommes, le juge de l'action demeurant le juge de l'exception.

De même le T.J. se voit confier la responsabilité de l'analyse de la licéité de l'utilisation faite du droit de grève.

***Jurisprudence***Le juge est ainsi susceptible de contenir la grève dans des *"limites raisonnables",* comme dans l'affaire du pilotage des avions AIRBUS qui n'a pas manqué de susciter un certain nombre de critiques à l'égard des définitions respectives données à ces termes (cf. CA de Paris du 27.01.88, SNPL et SNOMAC c. AIR INTER).

Ajoutons enfin la possibilité laissée à l'employeur de recourir au référé devant le président du T.J. (ex. T.G.I.) lorsqu'au cours du conflit la grève s'accompagne d'une occupation des lieux de travail. Le juge des référés peut alors ordonner l'expulsion des grévistes pour atteinte au droit de propriété ou à la liberté de travail.

* Le T.J. est le juge de l'urgence en matière d'hygiène et de sécurité. La contestation de l'expertise CHSCT relève du TGI (Décret du 16.12.2016).
* Le président des anciens TASS était issu du TGI dans le cadre de l'échevinage ce qui a facilité le processus d'intégration.
* Le T.J. dispose, en outre, de la maîtrise de contentieux secondaires (désignation du secrétaire du C.E., désaccord sur l'ordre du jour du CE...).

Depuis **la loi Macron de 2015**, le juge départiteur aux conseils de prud'hommes est issu du T. J. (ex. TGI). Auparavant, il était désigné au sein des anciens TI.

*b . Les anciens Tribunaux d'Instance (T.I.)*

◼ La loi de programmation et de réforme de la justice du 23 mars 2019 a créé le Tribunal Judiciaire. Cette nouvelle juridiction résulte de la fusion du Tribunal de Grande Instance et du Tribunal d'Instance.

***Remarque :***Les anciennes compétences évoquées dans la suite de ce paragraphe sont donc intégrées dans les nouvelles compétences du T.J.

En droit privé le T.I. était compétent pour *« toutes les actions personnelles ou mobilières »* qui entrent dans le taux du ressort de la juridiction. Le juge d'instance n'avait du fait de cette compétence générale étroite, que peu de litiges à traiter. Par contre il avait une responsabilité essentielle dans le traitement du contentieux électoral qui était de sa compétence spéciale. Il était ainsi compétent pour analyser l'ensemble des litiges relatifs aux élections des représentants du personnel: délégués du personnel (art. [L. 2314-25](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000031085337&dateTexte=&categorieLien=id) et [R. 2314-27](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018535421&cidTexte=LEGITEXT000006072050) nouveaux - L. 423-15 ancien), membres du comité d'entreprise (art. L. 433-11) ... mais aussi pour les problèmes relatifs à la désignation des délégués syndicaux (art. [L. 2327-8](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902114&cidTexte=LEGITEXT000006072050) et [R. 2327-6](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=22F77ECC271902C8DF938E1E59EB3F71.tpdjo01v_2?idArticle=LEGIARTI000018535145&cidTexte=LEGITEXT000006072050) nouveaux - L. 435-6 ancien).

Cette compétence était très large dans la mesure où elle concernait non seulement la composition de l'électorat et le déroulement des opérations électorales mais aussi les problèmes relatifs à l'interprétation d'une convention collective dans ses dispositions concernant la composition d'un électorat ou l'appréciation de la représentativité de syndicats ayant le monopole de la présentation des candidatures au premier tour. La loi Macron de 2015 avait renforcé le pouvoir du juge dans le contentieux pré-électoral.

Signalons qu'une procédure de référé existait devant le juge d'instance mais que son domaine restait, en la matière, très limité.

◼ Le juge départiteur auprès des Conseils de Prud'hommes était issu du T.I. jusqu'à la loi Macron de 2015. Il est désormais issu du TGI.

*c. Les anciens Tribunaux des Affaires de la Sécurité Sociale (T.A.S.S.).*

◼ Les TASS ont été intégrés dans les T.G.I. par **l’Ordonnance 2018-358 du 16 mai 2018** venant simplifier l'ancien dispositif.

Cette dernière organise la fusion des TASS et des Tribunaux du Contentieux de l'Incapacité (TCI) au sein d’un pôle social créé dans certains TGI (Tribunaux de Grande Instance) devenus depuis Tribunaux Judiciaires.

Depuis le 1er janvier 2019, ce sont les TGI spécialisés - désormais TJ - qui sont devenus compétents pour le contentieux général et technique de la sécurité sociale sauf pour la tarification des accidents du travail et une partie du contentieux de l’admission à l’aide sociale.

Au sein de certains TGI, désormais TJ, ont été créés de nouveaux pôles sociaux qui ont vocation à permettre une justice de meilleure qualité du fait de la proximité qu’elle offre aux citoyens. Par ailleurs, le recours à un avocat pour être représenté n'est plus obligatoire.  
La réforme a prévu la suppression des 3 juridictions de la sécurité sociale (en 1re instance) mais aussi celle des CDAS (Commission départementale d’aide sociale) et, à terme, celle de la CNITAAT (Cour Nationale de l'Incapacité et de la Tarification de l'Assurance des Accidents du Travail) en tant que juridiction d’appel du contentieux technique.

Seule **la Cour d’Appel d’Amiens** conservera intégralement son pouvoir actuel.   
Le décret du 5.01.2017 pris en application de la loi du 18.11.2017 confie le contentieux de la tarification des accidents de travail à la Cour d'appel d'Amiens. Cette juridiction aura une compétence exclusive pour connaitre en premier et dernier ressort - au lieu et place de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents de travail (CNITAAT) - des litiges relatifs aux décisions des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) et des caisses de mutualité sociale agricole concernant: la fixation du taux de cotisation, l'octroi de ristournes, l'imposition de cotisations supplémentaires...  
  
***Remarque:***   
L'objet de la réforme était le transfert des litiges contentieux vers des pôles sociaux au TGI (désormais TJ).   
Les TASS et les TCI recevaient environ 150 000 dossiers chaque année, ce qui fragilisait considérablement ces services.

**Le décret du 5.01.2017** pris en application de **la loi du 18.11.2017** confie le contentieux de la tarification des accidents de travail à la Cour d'appel d'Amiens. Cette juridiction aura une compétence exclusive pour connaitre en premier et dernier ressort - au lieu et place de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents de travail (CNITAAT) - des litiges relatifs aux décisions des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) et des caisses de mutualité sociale agricole concernant: *la fixation du taux de cotisation, l'octroi de ristournes, l'imposition de cotisations supplémentaires...*

*d. Le Tribunal de Commerce (T.C.)*.

◼ Le rôle essentiel du T.C., en rapport avec le Droit du travail consiste à traiter du problème **de l'admission des créances salariales** dans le cadre d'une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation de biens.

Il est à noter qu'en la matière le salarié peut bénéficier, depuis le vote de la loi du 25 janvier 1985 modifiée en 1994, d'un "*super privilège"* le protégeant, sous certaines conditions, des autres créanciers de son employeur (art. L.3253-2 nouveau - L.143.10 et 11 anciens).

◼ Le T.C. peut aussi connaître des litiges entre commerçants, qui ont pour origine un problème concernant un de leurs salariés : concurrence déloyale, débauchage irrégulier...

2. Les juridictions répressives

*a. Principe.*

◼ Plus que tout autre le droit du travail doit s'accompagner de mesures contraignantes destinées à en permettre l'application.

Afin de tenir compte de cette situation due essentiellement au caractère inégalitaire des relations de travail, le législateur a été amené à imposer de nombreuses obligations dont l'inobservation fait l'objet de sanctions pénales.

◼ Certains ont pu ainsi parler de l'existence d'un véritable **droit** **pénal du travail**, prolongeant le droit du travail et soulignant la rigueur des obligations imposées à l'employeur du fait de son pouvoir de direction, en particulier en matière d'hygiène et de sécurité. Nous constaterons donc bien souvent, et cela parallèlement à un contentieux civil devant les conseils de prud'hommes, l'existence d'un contentieux pénal devant **les tribunaux de police** ou devant **les tribunaux correctionnels**.

◼ Les décisions rendues par ces juridictions apparaissant souvent contradictoires par rapport à celles rendues par les juridictions civiles. Les conflits sont alors tranchés par l'intervention de la Cour de Cassation réunie en chambre mixte.

◼ Ajoutons que, tant dans le domaine civil que dans le domaine répressif, les plaideurs peuvent utiliser les voies de recours classiques que sont l’appel et la cassation.

*b. Applications.*

◼ Les cas d'incarcération des chefs d'entreprise sont rarissimes en droit du travail même si le droit pénal du travail même si le droit pénal du travail organise cette possibilité.

◼ L'actualité sociale permet cependant de mettre en évidence des situations où des sanctions pénales sont régulièrement infligées :

* Travail clandestin.
* Temps de travail.
* Délits d'entrave ou discrimination syndicale.
* Sécurité au travail.

◼ On peut néanmoins considérer que le droit pénal du travail demeure une arme redoutable mais peu utilisée, seules 3% des infractions constatées faisant l'objet d'une verbalisation par l'inspection du travail et 75% de ces verbalisations étant classées sans suite par les magistrats.

**B. Les juridictions administratives**

◼ Le Contentieux administratif peut-être essentiellement ramené à 3 ordres de problèmes :

🠖 Les litiges opposant l'Administration à des personnes privées dans le contexte de l'application de la législation du travail.

🠖 Les litiges relatifs à l'application des actes réglementaires.

* Les relations entre l'Administration et ses agents.

Signalons cependant que **la loi du 27 Juin 2008** dite « de modernisation du marché du travail » affecte aux Conseils l’intégralité du contentieux des ruptures négociées des contrats de travail, y compris lorsque le contentieux porte sur l’homologation

◼ Les juridictions compétentes sont, dans ce type de contentieux, **les tribunaux administratifs** ou **les Cours administratives d’appel** (depuis la loi du 31-12-1987). Certains litiges importants pourront être portés en **Conseil d’État**.

◼ **La loi du 14 juin 2013** sur la sécurisation de l’emploi rétablit le contrôle de la procédure de licenciement économique pour la mise en place d’un plan de sauvegarde de l’emploi dans les grands licenciements.

1. La contestation des décisions administratives individuelles

◼ La législation du travail confie fréquemment à **l'autorité administrative** le soin de régler, pour des raisons d'intérêt général, les relations entre les employeurs et les salariés.

◼ Les décisions les plus importantes en matière de contentieux sont celles rendues par les inspecteurs du travail dans le contexte d'un licenciement.

Certes la suppression de l'autorisation administrative de licenciement en cas de **licenciement économique** est venue, quelque peu, réduire l'ampleur du contentieux administratif.

Pourtant le maintien de cette autorisation dans le cadre **du licenciement d'un salarié protégé** ouvre la possibilité d'exercer un recours devant les juridictions administratives.

Notons qu'il est aussi possible d'agir auprès du ministre dont dépend l'inspecteur du travail sur la base d'un **recours hiérarchique**.

◼ Enfin, le contentieux de l'extension des conventions ou accords collectifs relève des juridictions administratives qui doivent cependant renvoyer aux juridictions de l'ordre judiciaire l'examen de la légalité des conventions ou accords lorsqu'elle est mise en cause (cf. C.E. 13 12 1989).

2. Les litiges ayant une base réglementaire

◼ Dans le cadre de textes légaux, et en particulier en matière sociale, l'Administration du travail est amenée à organiser les conditions de travail par voie de décret, arrêtés, circulaires...

◼ Les juridictions administratives sont compétentes pour statuer sur les recours, classiques, en annulation pour violation de la loi ou pour excès de pouvoir engagés à l'encontre de ces décisions.

3. Les litiges entre l'administration et certains de ses agents

◼ Dans la mesure où les fonctionnaires ou agents publics participent à l'exécution d'un service public, ils peuvent être liés à l'Administration par un contrat public. Dans ce cas les litiges éventuels sont tranchés par les juridictions administratives.

◼ Par contre les agents de l'Administration ou les personnes participant à un service public qui ne sont pas soumis au droit public relèvent des juridictions judiciaires. C'est par exemple le cas des agents d'organismes privés appelés à gérer certains services d'intérêt général, comme, par exemple, la sécurité sociale.

**Bibliographie**

Ouvrages spécialisés :

**OUVRAGES :**

* Laurent COUTRON, Droit de l'Union européenne. Institutions, sources, contentieux - Octobre 2019.
* Mattias GUYOMAR et Bertrand SEILLIER, Contentieux administratif, Dalloz, Septembre 2019.
* Dominique CHABANOL, La pratique du contentieux administratif, LexisNexis, 2015.
* Pierre JOXE, Au secours des juridictions sociales, Fayard, 2014.
* Jean-Luc SAURON, Procédures devant les juridictions de l'Union européenne et devant la CEDH, Gualino, 2014.
* Le contentieux du droit de la sécurité sociale - Hommage à Michel Westrade, Collectif (Auteur), 2013.

Articles particuliers :

* F. Taquet : *"Contentieux de la Sécurité Sociale » (*LITEC, 1993).
* Yves St JOURS : *"Le juge des référés en Droit du travail"*   
  (J.C.P. 1974, I, 2648).
* J.P. LEROY : *"L'organisation des juridictions judiciaires » (*R.P.D.S. 1986, p.45).

*"L'organisation des juridictions administratives"* (R.P.D.S. 1986, p.119).

* N° spécial de la revue Droit Social sur la juridiction du travail en France (février 1974).

Colloque :

> *"Les prud'hommes face à la crise de l’emploi » (*Colloque Montpellier, 19 mars 1994, LITEC - 1994)